

ระดับความคาดหวังสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ  
และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับ  
ประเภททั่วไป

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

และเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

## 1. สมรรถนะหลักมี 5 สมรรถนะ

1.1 การบริการที่ดี (Service Mind : SERV)

1.2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)

1.4 ความร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม) (Teamwork-TW)

1.5 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม  
(Integrity-ING)

สมรรถนะ (Competency)	1.1 บริการที่ดี (Service Mind : SERV)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ</li> <li>ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ</li> <li>แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่</li> <li>ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ</li> <li>ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</li> <li>ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน</li> <li>นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</li> <li>ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ</li> <li>เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ</li> <li>สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ</li> </ul>	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส และน้ำเสียงที่จริงใจในการต้อนรับ และการให้บริการ</li> <li>2. การให้ข้อมูลและข่าวสารของหน่วยงานที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ</li> <li>3. แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>4. การรับฟังปัญหา หรือประเด็นข้อข้องใจและความไม่เข้าใจของผู้รับบริการโดยไม่แสดงอารมณ์โต้ตอบ</li> <li>5. การประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. มีความกระตือรือร้น และมีความพร้อมในการให้บริการ การตอบข้อคำถาม ข้อสงสัยรวมถึงการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง</li> <li>3. แนะนำบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานที่อยู่นอกเหนือจากที่ตนรับผิดชอบให้แก่ผู้รับบริการ</li> <li>4. รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ</li> <li>5. ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. สามารถตอบปัญหาและให้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานให้แก่ผู้รับบริการได้ และสามารถสร้างเครือข่ายวิชาการให้บริการที่ดีและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ</li> <li>3. สามารถจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้</li> <li>4. สามารถเชื่อมโยง และบูรณาการ ถึงประโยชน์และความสำคัญในการให้บริการที่ดีให้แก่ทีมงานหรือเครือข่าย</li> <li>5. นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจมากที่สุด</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. มีคู่มือการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บริการแก่ผู้รับบริการ</li> <li>3. สามารถชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการบริการที่ดีและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน</li> <li>4. สามารถสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานในการบริการที่ดีและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน</li> <li>5. สามารถสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นนอกหน่วยงานในการบริการที่ดีและมีคุณค่าต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการในการให้บริการเชิงรุกแก่ทีมงานและหน่วยงาน</li> <li>3. วิจัยสถาบันเกี่ยวกับการให้บริการและนำผลมาพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการด้วยวิธีการแบบใหม่</li> <li>4. เป็นที่ปรึกษาและมีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจและประทับใจ</li> <li>5. สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริการที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	1.2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</li> <li>พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการของตน</li> <li>รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</li> <li>สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง</li> <li>สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา</li> <li>บริหารจัดการให้สถาบันอุดมศึกษานำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องวิเคราะห์ข้อมูล หรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม หรือเป็นลักษณะงานแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ</li> <li>ศึกษาหาความรู้ตามที่หัวหน้างาน หรือผู้บริหารสั่งการ หรือชี้แนะเรื่องที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี และศึกษาความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ แต่ยังไม่สามารถประยุกต์ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการทำงานของตนได้</li> <li>สามารถนำเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานเสนอเพื่ออธิบายงานของตนได้</li> <li>การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และความรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนางานของตนได้ ซึ่งได้รับการแนะนำจากหัวหน้างาน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ติดตามเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานของตนเอง</li> <li>ใช้องค์ความรู้ของตนเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ สอน ชี้แนะแนวทางแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค แนวทาง วิธีการของเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นมาพัฒนาและปรับปรุงงานที่ตนได้</li> <li>พัฒนางานเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญงานในสายวิชาชีพของตน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน และหรือช่วยแก้ไขปัญหาของทีมงานได้</li> <li>นำเสนอโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานและหน่วยงาน</li> <li>นำความรู้ที่ตนเองชำนาญงานประกอบการจัดทำวิจัยเพื่อการพัฒนางาน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน</li> <li>เสนอผลงานที่ได้จากการศึกษา หรือวิจัยเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานของตน หน่วยงาน และผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของตนสอนงานให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร และหน่วยงานภายในองค์กร</li> <li>มีผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบงาน</li> <li>เป็นวิทยากร และหรือตัวแทนของงาน หรือหน่วยงาน ในการนำเสนองานในภาพรวมของหน่วยงาน</li> <li>เป็นวิทยากร และหรือตัวแทนของหน่วยงาน ในการประชุมสัมมนาภายในองค์กร และระดับชาติ</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในระดับต่างๆ</li> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรภายในองค์กร</li> <li>ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงาน</li> <li>ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง</li> <li>พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา</li> <li>มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน</li> <li>แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียไป หรือย้อนประสิทธิภาพในงาน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี</li> <li>ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน</li> <li>ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li> <li>มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น</li> <li>เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของ หน่วยงานตามที่วางแผนไว้</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้อง</li> <li>มานะ อดทน ขยัน หมั่นเพียรในการทำงานให้แล้วเสร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน</li> <li>รับผิดชอบและส่งงานได้ตามเวลาที่กำหนด</li> <li>ทำงานได้ดีขึ้น ถามถึงวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น และสนใจใฝ่รู้</li> <li>แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นถึงสิ่งทีก่อให้เกิดการสูญเสียไป หรือย้อนประสิทธิภาพในการทำงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>หมั่นติดตามและประเมินผลงานของตนเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน</li> <li>ร้อยละความสำเร็จของชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>ร้อยละความสำเร็จของชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายที่ต้องรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีแผนงานที่จะปรับปรุงผลงาน</li> <li>ปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพ</li> <li>จำนวนผลงานที่มีการปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้น</li> <li>จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ และบรรลุเป้าหมายของงาน</li> <li>จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน</li> <li>จำนวนผลงานที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li> <li>จำนวนผลงานที่มีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>จำนวนผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อนอย่างน้อย 1 กระบวนการ</li> <li>จำนวนผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อนอย่างน้อย 2 กระบวนการ</li> <li>ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนึงถึงผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของ หน่วยงานตามที่วางแผนไว้</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	1.4 ความร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม) (Teamwork-TW)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<b>ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย</li> <li>รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของงานดำเนินงานของตนในทีม</li> <li>ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</li> <li>ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</li> <li>กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น</li> <li>ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม</li> <li>ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงจัง</li> <li>ให้ความช่วยเหลือเมื่อถูกแกล้งเพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ</li> <li>รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆให้งานสำเร็จ</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบของตน</li> <li>คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม</li> <li>ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผล</li> </ul>	
<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหรือทีมงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง</li> <li>รับผิดชอบภาระงานของตน และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมอบหมาย</li> <li>สามารถรายงานผลการดำเนินงาน หรือความก้าวหน้าของงานให้สมาชิกในทีมทราบ</li> <li>สนับสนุนแนวคิด โครงการ กิจกรรม หรือกระบวนการทำงานของทีม และยอมปฏิบัติตามมติของทีม</li> <li>เมื่อได้รับข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ หรือองค์ความรู้ใหม่ที่เห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมนำมาถ่ายทอดให้สมาชิกในทีมทราบทุกครั้งถึงแม้ว่าเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับทีมงานของตน</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ช่วยเหลือทีมงานเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน</li> <li>ร่วมยินดี และสนับสนุนในทางสร้างสรรค์ เมื่อมีผู้ที่กล่าวชื่นชมสมาชิกในทีมในทางสร้างสรรค์</li> <li>กล่าวชื่นชมหรือชมเชยกับบุคคลอื่นถึงสมาชิกในทีมในทางสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส</li> <li>แสดงความชื่นชมสมาชิกในทีมทันทีเมื่อทราบข่าวว่าสมาชิกได้ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือต่อองค์กร</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกในทีม และตัดสินใจตามความเห็นส่วนใหญ่ของทีม</li> <li>สนับสนุนให้การทำงานของทีมนำเสนอเป้าหมายโดยการเข้าไปช่วยเหลือสมาชิกแก้ไขปัญหาทุกครั้งที่ได้รับการขอร้องจากสมาชิกในทีม</li> <li>การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นองค์ความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่</li> <li>ประชุม สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายของสมาชิกในทีมทุกคนที่จะตัดสินใจ และวางแผนงาน โครงการกิจกรรมต่อไป</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกในทีมแต่ละคนด้วยการยกย่อง ชมเชยเมื่อสมาชิกสร้างงานหรือประโยชน์ให้แก่ทีม</li> <li>ให้ความช่วยเหลือเมื่อถูกแกล้งเพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ</li> <li>กระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีขวัญและกำลังใจในการสร้างประโยชน์แก่ทีมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>สนับสนุนด้านทรัพยากร เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ และบุคลากรเป็นต้น เพื่อช่วยกิจกรรมโครงการให้สำเร็จ แม้ไม่มีการร้องขอ</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดเครือข่ายวิชาชีพ</li> <li>สนับสนุนในการสร้างแผนงาน กิจกรรม โครงการที่จะส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในทีมตระหนักถึงการร่วมแรงร่วมใจกันในรูปแบบต่างๆ</li> <li>สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน</li> <li>ให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายระหว่างสาขาวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	1.5 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity-ING)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาค่าศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<b>มีความสุจริต</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ</li> <li>แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้</li> <li>แสดงให้เห็นปรากฏถึงความจริงใจในความเป็นข้าราชการ</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ</li> <li>เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แมตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก</li> <li>กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</li> </ul>	
<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>การทำงานตามปกติตามลักษณะที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยไม่ฝ่าฝืนกฎ ระเบียบวินัยขององค์กร</li> <li>ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัวจนทำให้ราชการเสียหาย</li> <li>ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ในวิชาชีพของตนอย่างตรงไปตรงมาจนเป็นที่ประจักษ์</li> <li>กล้าโต้แย้งอย่างมีเหตุผล หรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในสิ่งที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร</li> <li>กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างมีเหตุผลและความเป็นไปได้ต่อหัวหน้างาน และหรือที่ประชุม</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามข้อตกลงกับหัวหน้างาน หรือหัวหน้าหน่วยงานให้สำเร็จ ถึงแม้ว่าจะล่วงเลยเวลาราชการ</li> <li>ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา และกล้ายอมรับผิดเมื่อตนเองทำผิดพลาด</li> <li>อาสาทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ปฏิเสธ ไม่ป่น ทำงานด้วยความเต็มใจแม้ว่าจะมีภาระงานมาก</li> <li>ปฏิบัติงานที่มีความกดดันในการปฏิบัติด้วยความพยายาม มุมานะทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่หมดกำลังใจในการทำงาน หรืออารมณ์เบื่อบนหน้าจากการประเมิน</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ครองตน ครองคน ครองงานตามหลักการของจรรยาบรรณของข้าราชการและเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>เป็นแบบอย่างที่ดีในการเสียสละเวลาที่เป็นความสุขส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</li> <li>กล้าแสดงออกในมุมมองที่เห็นแตกต่างอย่างตรงไปตรงมาตามหลักวิชาชีพของตนในที่ประชุม</li> <li>กล้าปฏิเสธ หรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีที่ถูกผลักดันให้ปฏิบัติงานที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ หรือตามระเบียบราชการ หรือไม่มั่นคงต่อหน้าที่ราชการ</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ถึงแม้ว่าจะอยู่ในภาวะกดดันในการทำงาน</li> <li>มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก แม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก</li> <li>กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส</li> <li>กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อราชการเป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ประพฤติ ปฏิบัติตัวด้วยศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการไทย</li> <li>ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของคณะ/หน่วยงานจนเป็นเอกสิทธิ์ และ อัตลักษณ์ของคณะ/หน่วยงาน</li> <li>ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจนเป็นเอกสิทธิ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจนเป็นเอกสิทธิ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แม้จะอยู่บนพื้นฐานความเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ราชการ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li> </ol>	

## 2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มี 16 สมรรถนะ

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
- 2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- 2.9 ความคิดสร้างสรรค์ (การดำเนินการเชิงรุก) (Proactiveness)
- 2.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- 2.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.15 ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา (Organizational Commitment)
- 2.16 การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)



สมรรถนะ (Competency)	2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking-AT)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆได้				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็น ส่วนย่อยๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ</li> <li>วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือ เป็นกิจกรรมต่างๆ ได้</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจ ความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้</li> <li>ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆได้</li> <li>วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหาหรือ งาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์</li> <li>วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการ ดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถ วิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุ ปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ หนึ่งๆ ได้</li> <li>วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน การดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้อง หลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรคและวาง แนวทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิค และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงาน หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือก สำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะ ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ</li> <li>ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทาง เลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของ ทางเลือกแต่ละทาง</li> <li>วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการ ดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรคแนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จำแนกปัญหาอย่างง่ายออกเป็นส่วนย่อยได้</li> <li>จำแนกปัญหาค่อนข้างยากออกเป็นส่วนย่อยได้โดยยังไม่ เรียงลำดับความสำคัญ</li> <li>จำแนกปัญหาค่อนข้างยากออกเป็นส่วนย่อยได้โดย เรียงลำดับความสำคัญ</li> <li>วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือ เป็นกิจกรรมต่างๆ ได้</li> <li>จัดกิจกรรม โครงการตามแผนงานที่แตกประเด็นปัญหา ออกเป็นส่วนๆ ได้</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วิเคราะห์ประเด็นปัญหา แนวคิดในแต่ละประเด็นได้</li> <li>เสนอผลการวิเคราะห์โดยระบุเหตุและผล ในแต่ละ สถานการณ์ต่างๆ ได้</li> <li>เสนอผลการวิเคราะห์โดยระบุข้อดีข้อเสียของประเด็น ต่างๆ ได้</li> <li>วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ได้</li> <li>บูรณาการและเชื่อมโยงเหตุและผลของปัญหาที่ผ่าน การวิเคราะห์แล้ว จนเกิดวิธีการ/แนวทางใหม่ (นวัตกรรมใหม่)</li> <li>วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการ ดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้</li> <li>จัดกิจกรรมหรือโครงการตามแผนงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>เข้าใจในรายละเอียดของประเด็นปัญหาที่ซับซ้อน แต่ละสถานการณ์หรือเหตุการณ์ได้</li> <li>วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประเด็นปัญหาที่ซับซ้อน กับสถานการณ์ต่างๆ ได้</li> <li>วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรมหรือ โครงการ กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ในรูปแบบ ทีมของหน่วยงาน</li> <li>จัดกิจกรรมหรือโครงการตามแผนงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงการคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแนวทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะ ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ โดยรูปแบบเดียว</li> <li>ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทาง เลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงการพิจารณาข้อดีข้อเสีย ของทางเลือกแต่ละทาง</li> <li>วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรมหรือโครงการ กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ระหว่างหน่วยงานหรือ ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย</li> <li>จัดกิจกรรมหรือโครงการตามแผนงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงการคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข และเสนอแนะทางเลือกและ ข้อดีข้อเสียได้</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking-CT)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<b>ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ใช้ประสบการณ์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้</li> <li>ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงานได้</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายข้อมูล หรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้</li> <li>สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน</li> </ul>	
<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้โครงสร้างองค์กร ระดับหน่วยงานต้นสังกัดและมหาวิทยาลัย</li> <li>รู้ภาระงานของตนเองและภาระงานในภาพรวมของหน่วยงานตนเองและมหาวิทยาลัย</li> <li>รู้วัฒนธรรมองค์กรที่ตนสังกัดและมหาวิทยาลัย</li> <li>รู้จัก ระเบียบ ข้อบังคับ วัฒนธรรม ค่านิยม พันธกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>มีสามัญสำนึกในการ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>จำแนกปัญหาในภาพรวมขององค์กรได้</li> <li>วิเคราะห์ปัญหาในภาพรวมขององค์กรโดยระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้</li> <li>ใช้ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจำแนกประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงานได้</li> <li>บูรณาการและเชื่อมโยงการแก้ปัญหาจากข้อมูลที่มีเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวมได้</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ศึกษาแนวโน้มในอดีตในการแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวมได้</li> <li>มีทฤษฎีหรือแนวคิดที่ซับซ้อนในการแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวมได้</li> <li>ประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดที่ซับซ้อนในการแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวมได้</li> <li>บูรณาการและเชื่อมโยงการแก้ปัญหาจากการศึกษาแนวโน้มในอดีต ทฤษฎีหรือแนวคิดที่ซับซ้อนที่มี เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวมได้</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย</li> <li>สังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน</li> <li>รายงานผลการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อน เพื่อนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>เผยแพร่รายงานผลการสังเคราะห์ข้อมูลภายในองค์กรด้วยช่องทางต่างๆ</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รับฟังผลสะท้อนจากการรายงานผลการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ที่ได้เผยแพร่แล้ว</li> <li>พัฒนาและปรับปรุงวิธีการในการแก้ปัญหาในภาพรวมขององค์กรได้ตรงประเด็น</li> <li>สร้างนวัตกรรมใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติในองค์กรได้จริงและทดลองใช้นวัตกรรมใหม่</li> <li>ประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others-CO)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	<p>ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดียังยืนเกินกว่ารอบของการปฏิบัติหน้าที่</p>				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี</li> <li>แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดียังยืน</li> <li>มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดียังยืนได้</li> <li>ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดียังยืน</li> <li>สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดียังยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดียังยืนได้</li> <li>ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ ภายในงานที่ตนสังกัด</li> <li>เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ ภายในคณะ/หน่วยงาน</li> <li>เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ ของมหาวิทยาลัย</li> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ</li> <li>แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>เป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลสุขภาวะของตนเอง</li> <li>ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนแก่เพื่อนร่วมงานและผู้อื่น</li> <li>ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนแก่เพื่อนร่วมงานและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</li> <li>มีความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ประมวลและรวบรวมข้อมูลด้านสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกายและจิตใจให้ทันเหตุการณ์ต่อตนเองและผู้อื่น</li> <li>เผยแพร่ข้อมูลที่รวบรวมได้ ให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทราบด้วยช่องทางต่างๆ</li> <li>จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ</li> <li>ติดตามและประเมินผลกิจกรรมที่จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจของมหาวิทยาลัย</li> <li>สำรวจจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายหลังการรณรงค์ประชาสัมพันธ์กิจกรรม</li> <li>ติดตามผลการพัฒนาของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะตัวบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของตนเอง</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้สามารถจัดโครงการ กิจกรรม หรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดียังยืนได้</li> <li>ศึกษาวิธีการใหม่ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>นำวิธีการใหม่มาใช้ในกิจกรรมครั้งต่อไป</li> <li>ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของวิธีการใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable-HPA)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่ง โดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>สั่งให้กระทำการใดๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สั่งให้กระทำการใดๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำการใดๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิเสธคำขอของผู้อื่น ที่ไม่สมเหตุผลหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</li> <li>กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน</li> <li>สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสั่งให้ปรับมาตรฐาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แตกต่าง หรือสูงขึ้น</li> <li>สั่งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>เตือนให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และดำเนินการในกรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาในกรณีที่มีปัญหา หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</li> <li>ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด กรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>รู้บทบาทหน้าที่ ภาระงานของตนในการสั่งการตามอำนาจหน้าที่</li> <li>รู้โครงสร้างองค์กร โครงสร้างงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน</li> <li>รู้จัก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและมติอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการสั่งการ</li> <li>สั่งการตามอำนาจหน้าที่และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น</li> <li>ติดตามและประเมินผลผู้ที่ได้รับมอบหมายว่าดำเนินการแทนตนได้หรือไม่เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ปฏิบัติการหรือสั่งการตามอำนาจหน้าที่และถูกต้องตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</li> <li>กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานหรือการสั่งการเพื่อเป็นบรรทัดฐานหรือแนวทางในการสั่งการตามอำนาจหน้าที่</li> <li>สร้างเงื่อนไขการสั่งการเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ และข้อบังคับ</li> <li>ปฏิบัติตามเงื่อนไขการสั่งการที่สร้างขึ้น</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รับฟังหรือสะท้อนผลการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขการสั่งการที่สร้างขึ้น</li> <li>พัฒนาและปรับปรุงเงื่อนไขการสั่งการโดยกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แตกต่างจากเดิมหรือสูงขึ้น</li> <li>ทดลองใช้เงื่อนไขการสั่งการที่พัฒนาและปรับปรุงใหม่</li> <li>ติดตามและประเมินผลการใช้เงื่อนไขการสั่งการเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ติดตาม ตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</li> <li>ติดตาม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</li> <li>วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการติดตาม ตรวจสอบ ผู้ใต้บังคับบัญชา และหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล</li> <li>แจ้งเตือนให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับทุก 6 เดือน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีการกำกับดูแลอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการในกรณีที่พบปัญหา หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา</li> <li>ให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลในกรณีที่พบปัญหา หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ โดยการส่งเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อไป</li> <li>ในกรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-INF)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	<p>ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p>				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>หาข้อมูลในเบื้องต้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว</li> <li>ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน</li> <li>สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป</li> <li>แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้เพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด</li> <li>สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป</li> <li>ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา รวบรวมแหล่งข้อมูลที่จะสืบเสาะหาข้อมูลในรูปแบบต่างๆ</li> <li>ทราบแหล่งข้อมูลที่จะสืบเสาะหาข้อมูล</li> <li>มีวิธีการสืบเสาะหาข้อมูลโดยการถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล</li> <li>มีกระบวนการกลั่นกรองข้อมูลที่ต้องประกอบการตัดสินใจในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>มีข้อมูลในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีวิธีการสืบเสาะหาข้อมูลโดยการถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลด้วยคำถามที่ค่อนข้างยากและซับซ้อน และถามข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด</li> <li>มีเครื่องมือในการสืบเสาะหาข้อมูล เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ แบบสอบถาม เป็นต้น</li> <li>มีอุปกรณ์ในการสืบเสาะหาข้อมูล เช่น เครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น</li> <li>นำข้อมูลที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองไปใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีทรัพยากรประกอบการสืบเสาะหาข้อมูลเชิงลึก</li> <li>สร้างเครื่องมือเชิงลึกในการสืบเสาะหาข้อมูล</li> <li>มีวิธีการสืบเสาะหาข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้รู้เพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น</li> <li>นำข้อมูลที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบการตัดสินใจ</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีแผนการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบตามวิธีการวิจัย</li> <li>ดำเนินการตามแผนโดยแสวงหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและมีวิธีการสืบค้นข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น จากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น</li> <li>มีรายงานการวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง</li> <li>เผยแพร่รายงานการวิจัยในช่องทางต่างๆ</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>กำหนดระบบการสืบค้นที่เป็นมาตรฐาน</li> <li>มีเครือข่ายวิจัยภายในคณะ/หน่วยงาน</li> <li>มีเครือข่ายวิจัยภายในมหาวิทยาลัย</li> <li>มีเครือข่ายวิจัยระดับชาติหรือนานาชาติ</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity-CS)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและให้ความสนใจวัฒนธรรมของผู้อื่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของไทย ขณะที่เห็นคุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น</li> <li>ยอมรับความต่างทางวัฒนธรรม และไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า</li> <li>ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจรวมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมใหม่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจมารยาท กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และพยายามปรับตัวให้สอดคล้อง</li> <li>สื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้อื่น</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจในวัฒนธรรมต่างๆ อย่างลึกซึ้ง รวมทั้งแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจบริบท และนัยสำคัญของวัฒนธรรมต่างๆ</li> <li>เข้าใจรากฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างอันจะทำให้เข้าใจวิถีคิดของผู้อื่น</li> <li>ไม่ตัดสินผู้อื่นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่ต้องพยายามทำความเข้าใจ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างการยอมรับในหมู่ผู้คนที่ต่างวัฒนธรรม เพื่อสัมพันธ์ไมตรีอันดี</li> <li>ริเริ่ม และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างประเทศ หรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับทำที่รวมทั้งวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>หาทางระงับข้อพิพาทระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยพยายามประสานและประนีประนอมด้วยความเข้าใจในแต่ละวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง</li> <li>ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ทำให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อประสานประโยชน์ระหว่างประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. รู้และเข้าใจวัฒนธรรมของหน่วยงานที่ตนสังกัด</li> <li>2. รู้และเข้าใจวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย</li> <li>3. รู้ เข้าใจ และสนใจวัฒนธรรมของหน่วยงานผู้อื่น</li> <li>4. ไม่ดูถูกวัฒนธรรมที่แตกต่างจากตนเองว่าด้อยกว่า</li> <li>5. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. รู้ เข้าใจ และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย</li> <li>3. รู้และเข้าใจมารยาททางสังคม กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่าง</li> <li>4. ปรับตัวให้สอดคล้องกับมารยาททางสังคม กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่าง</li> <li>5. สื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้อื่น เช่น ประชาสัมพันธ์ด้วยโปสเตอร์ คำขวัญ เป็นต้น</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. รู้และเข้าใจบริบท และนัยสำคัญของวัฒนธรรมต่างๆ</li> <li>3. รู้และเข้าใจรากฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างอันจะทำให้เข้าใจวิถีคิดของผู้อื่น</li> <li>4. ไม่นำความแตกต่างทางวัฒนธรรมมาเป็นเหตุในการตัดสินผู้อื่นเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้</li> <li>5. รู้และเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. รู้ เข้าใจ และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมระหว่างประเทศ</li> <li>3. มีแผนการสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดี</li> <li>4. จัดกิจกรรม โครงการ หรือวิธีการสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีอันดี เช่น การพูดคุย การปฐมนิเทศ การให้คำแนะนำ เป็นต้น</li> <li>5. ประเมินและติดตามผลกิจกรรม โครงการ หรือวิธีการสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. ศึกษาข้อมูลระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างลึกซึ้ง</li> <li>3. มีวิธีการระงับข้อพิพาทระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างด้วยการประสานและประนีประนอมด้วยความเข้าใจในแต่ละวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง</li> <li>4. ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อประสานประโยชน์ระหว่างหน่วยงานและมหาวิทยาลัย</li> <li>5. ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อประสานประโยชน์ระหว่างประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding-U)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิดตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย				
รายละเอียดของสมรรถนะในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<b>เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจทั้งความหมายและนัยเชิงอารมณ์ จากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อด้วย</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง</li> <li>เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย</li> <li>สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูด และความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น</li> <li>ใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร ทำความรู้จัก หรือติดต่อบุคคลอื่น</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น</li> <li>เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้คนได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>	
<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>สามารถเข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นในเบื้องต้นได้</li> <li>มีทักษะด้านการจับใจความและสามารถจับใจความในระดับต้นได้</li> <li>มีทักษะด้านการสรุปเนื้อหา เรื่องราวต่างๆ</li> <li>สามารถสรุปเนื้อหา เรื่องราวต่างๆ ได้โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา</li> <li>สามารถสรุปเนื้อหา เรื่องราวต่างๆ ได้ถูกต้อง</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>เข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นจากการสนทนาได้</li> <li>เข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นจากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อด้วยได้</li> <li>สามารถตอบกลับการสื่อสารของผู้ที่ติดต่อด้วยได้อย่างถูกต้อง</li> <li>สามารถตอบกลับการสื่อสารของผู้ที่ติดต่อด้วยได้อย่างถูกต้องและด้วยอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>เข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง</li> <li>เข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นจากความคิด ความกังวล หรือความรู้สึก แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย</li> <li>สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้</li> <li>สามารถตอบกลับการสื่อสารของผู้ที่ติดต่อด้วยได้อย่างถูกต้องโดยใช้ลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยความเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>เข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นจากนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น</li> <li>สามารถตอบกลับการสื่อสารของผู้ที่ติดต่อด้วยได้อย่างถูกต้องโดยใช้จากนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่นด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้</li> <li>สามารถใช้ความเข้าใจจากนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร และสร้างความสัมพันธ์</li> <li>สามารถใช้ความเข้าใจจากนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่นให้เป็นประโยชน์ในการติดต่อบุคคลอื่น</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ศึกษาสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น</li> <li>เข้าใจและยอมรับถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น</li> <li>เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้คนได้อย่างถูกต้อง</li> <li>สามารถใช้ความเข้าใจจากจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้คนได้อย่างถูกต้องให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่างๆ ได้</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness-OA)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลต่อองค์กรอย่างไร				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<b>เข้าใจโครงสร้างองค์กร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> <li>เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตนและของภาครัฐโดยรวมตลอดจนปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่เป็นประจำ</li> <li>เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาส กำหนดจุดยืนและทำตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ</li> </ul>	
<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>รู้และเข้าใจโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานที่ตนสังกัด</li> <li>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม ค่านิยม กฎ ระเบียบ นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ตนสังกัด</li> <li>รู้และเข้าใจโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาของมหาวิทยาลัย</li> <li>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม ค่านิยม กฎ ระเบียบ นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย</li> <li>นำความรู้และความเข้าใจในข้อ 1-4 (ในระดับ 1) ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รู้และเข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร</li> <li>รู้และเข้าใจอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร</li> <li>รู้และเข้าใจอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจในองค์กรในระดับต่างๆ ได้</li> <li>นำความรู้และความเข้าใจมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รู้และเข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง</li> <li>ศึกษาวิธีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเข้าใจองค์กรและระบบราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> <li>มีวิธีการหรือแนวทางในการสื่อสารให้เพื่อให้บุคลากรเข้าใจองค์กรและระบบราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรู้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบของระบบราชการ</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รู้และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กรและผู้มีอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจในองค์กร</li> <li>รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร</li> <li>สามารถรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบในระบบราชการ</li> <li>ผลักดัน และสนับสนุนให้บุคลากรรู้และเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ทราบข้อจำกัดขององค์กร ให้รับผิดชอบหน้าที่และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องทำให้บรรลุผลได้</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างเป็นระบบในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบและในระดับมหาวิทยาลัย</li> <li>มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างเป็นระบบในระดับมหาวิทยาลัย</li> <li>ศึกษาและวิเคราะห์บริบทและสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายในภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานราชการเพื่อทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร</li> <li>มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร</li> </ol>	



สมรรถนะ (Competency)	2.9 ความคิดสร้างสรรค์ (การดำเนินการเชิงรุก) (Proactiveness-PROAC)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า</li> <li>เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ</li> <li>แก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาค่อยคลายไปเอง</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น</li> <li>ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง</li> <li>คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต</li> <li>สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของตนโดยไม่รีบแก้ไข ปัญหา ปล่อยปัญหาเรื้อรัง</li> <li>พบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของตนรีบขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาทันที</li> <li>เล็งเห็นปัญหา อุปสรรคของหน่วยงานไม่รีบแก้ไข</li> <li>เล็งเห็นปัญหา อุปสรรคของหน่วยงาน รีบปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมกันแก้ไขปัญหา</li> <li>เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>จัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติตามที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>ลงมือแก้ปัญหาทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่เกิดขึ้น</li> <li>แก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน โดยไม่รอให้ปัญหาค่อยคลายไปเอง</li> <li>แก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกวิธีและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในระยะสั้น</li> <li>วางระบบป้องกันปัญหาเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในระยะสั้น</li> <li>ทดลองใช้ระบบป้องกันปัญหาที่วางไว้ในกรณีแก้ไขปัญหาในระยะสั้นหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ</li> <li>ประเมินระบบป้องกันปัญหาที่วางไว้ในกรณีแก้ไขปัญหาในระยะสั้นหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในระยะปานกลาง</li> <li>วางระบบป้องกันปัญหาเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในระยะปานกลาง</li> <li>ทดลองใช้ระบบป้องกันปัญหาที่วางไว้ในกรณีแก้ไขปัญหาในระยะปานกลางหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ</li> <li>ประเมินระบบป้องกันปัญหาที่วางไว้ในกรณีแก้ไขปัญหาในระยะปานกลางหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคต</li> <li>วางระบบป้องกันปัญหาเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคต</li> <li>ประเมินระบบป้องกันปัญหาที่วางไว้ในกรณีแก้ไขปัญหาในระยะปานกลางหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ</li> <li>สนับสนุน ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์การดำเนินการเชิงรุกให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order-CO)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องชัดเจน</li> <li>ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน</li> <li>ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนด อย่างเคร่งครัด</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง</li> <li>ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่</li> <li>บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา</li> <li>ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล</li> <li>สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วน เพื่อความถูกต้องของงาน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างถูกต้องและชัดเจน</li> <li>รู้และเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของตนเองได้</li> <li>การดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็นระเบียบ</li> <li>ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของตนเองได้</li> <li>ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเคร่งครัด</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>เสนองานที่รับผิดชอบทุกชิ้นงานโดยผ่านการตรวจทานจากผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น</li> <li>เสนองานที่รับผิดชอบบางชิ้นงานโดยผ่านการตรวจทานจากผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น</li> <li>การตรวจทานงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างละเอียดเพื่อความถูกต้องก่อนเสนอผู้บังคับบัญชา</li> <li>การตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยตรวจทานงานของผู้ร่วมงานเพื่อความถูกต้องก่อนเสนอผู้บังคับบัญชา</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง</li> <li>ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</li> <li>ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่</li> <li>บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่นเพื่อความถูกต้องของงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพตามกระบวนการงาน</li> <li>ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพตามกระบวนการงานให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ขององค์กร</li> <li>ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูลตามกระบวนการงานให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ขององค์กร</li> <li>สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วน เพื่อความถูกต้องของงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีวิธีการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล</li> <li>ทดลองใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลเพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล</li> <li>ประเมินวิธีการตรวจสอบข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบการตรวจสอบ</li> <li>พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence-SCF)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของคนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ ลุล่วง				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>ปฏิบัติงานได้ตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ปฏิบัติงานได้โดยอาจไม่ต้องการกำกับดูแลใกล้ชิด</li> <li>• ตัดสินใจเองได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของตน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมั่นใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กล่าวตัดสินใจเรื่องที่ไม่แน่ใจว่าถูกต้องแล้วในหน้าที่ แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้างก็ตาม</li> <li>• แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมั่นใจในความสามารถของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จได้</li> <li>• แสดงความมั่นใจอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจหรือความสามารถของตน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมั่นใจในการทำงานที่ท้าทาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ขอบงานที่ท้าทายความสามารถ</li> <li>• แสดงความคิดเห็นของตนเมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ หรือในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเต็มใจทำงานที่ท้าทายมากและกล้าแสดงจุดยืนของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เต็มใจและรับอาสาปฏิบัติงานที่ท้าทาย หรือมีความเสี่ยงสูง</li> <li>• กล้ายืนหยัดเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ</li> <li>• กล้าแสดงจุดยืนของตนอย่างตรงไปตรงมาในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ</li> </ul>	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปฏิบัติงานได้โดยต้องมีการกำกับดูแลใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา</li> <li>2. ปฏิบัติงานได้โดยต้องมีการกำกับดูแลใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาบ้างเป็นครั้งคราว</li> <li>3. ปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา</li> <li>4. ตัดสินใจเองได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของตน</li> <li>5. ตัดสินใจเองได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของตน และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. กล่าวตัดสินใจในภาระงานของตนเองที่เห็นว่าถูกต้องแล้วโดยมีผู้เห็นด้วยและสนับสนุน</li> <li>3. กล่าวตัดสินใจในภาระงานของตนเองที่เห็นว่าถูกต้องแล้วถึงแม้ว่าจะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้าง</li> <li>4. แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน</li> <li>5. แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้</li> <li>3. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานก่อนข้างสูงให้ประสบผลสำเร็จได้</li> <li>4. พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานขั้นสูงให้ประสบผลสำเร็จได้</li> <li>5. แสดงความมั่นใจอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจหรือความสามารถของตนเองได้อย่างภาคภูมิใจ</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. กล่าวตัดสินใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานก่อนข้างยาก</li> <li>3. กล่าวตัดสินใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ยาก</li> <li>4. อาสาปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง</li> <li>5. แสดงความคิดเห็นของตนเมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ หรือในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. รับอาสาและเต็มใจปฏิบัติงานที่ท้าทาย หรือมีความเสี่ยงสูง</li> <li>3. รับอาสาและเต็มใจปฏิบัติงานที่ท้าทาย หรือมีความเสี่ยงสูง</li> <li>4. กล้าแสดงจุดยืนของตนในการปฏิบัติงานที่ท้าทายและมีความเสี่ยงสูงกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ</li> <li>5. กล้าแสดงจุดยืนของตนอย่างตรงไปตรงมาในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility-FLX)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<b>มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น</li> <li>เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เมื่อได้รับข้อมูลใหม่</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจรรย์ญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีวิจรรย์ญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้</li> <li>ปรับขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า</li> <li>ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นการเฉพาะกาล เพื่อให้รับกับสถานการณ์เฉพาะหน้า</li> </ul>	
<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>รู้และเข้าใจวัฒนธรรมหน่วยงาน</li> <li>สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงาน ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยากลำบาก</li> <li>สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยากลำบาก และไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น</li> <li>เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติของตนเองต่อความเห็นของผู้อื่น</li> <li>เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติของตนเอง ต่อเมื่อได้รับข้อมูลใหม่</li> <li>เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติของตนเอง ต่อเมื่อได้รับข้อมูลใหม่และท้าทาย</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รู้และเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในภาระหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ</li> <li>รู้และเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานตนเอง</li> <li>รู้และเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับระดับมหาวิทยาลัย</li> <li>คิด วิเคราะห์ ใช้วิจรรย์ญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วิเคราะห์การปฏิบัติงานและสร้างวิธีการให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้</li> <li>ประเมินวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้</li> <li>ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้</li> <li>ปรับขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วางแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า</li> <li>ประเมินแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ ที่วางแผนไว้</li> <li>ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า</li> <li>ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นการเฉพาะกาล เพื่อให้รับกับสถานการณ์เฉพาะหน้า</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.13 ศิลปะการสื่อสารใจ (Communication & Influencing-CI)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> <li>คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ศิลปะการจูงใจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม</li> <li>ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย</li> <li>คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล</li> <li>ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอ</li> <li>นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> <li>นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยปรับรูปแบบการนำเสนอ</li> <li>นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> <li>ประเมินผลการนำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมาจากผู้ฟัง</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบตามวิธีการของตนเอง</li> <li>นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> <li>นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบจากผู้ฟัง</li> <li>ปรับการนำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบให้เหมาะสมตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> <li>คำนึงถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง</li> <li>คำนึงถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเองและหน่วยงาน</li> <li>คำนึงถึงผลของการนำเสนอ และภาพลักษณ์ของหน่วยงาน พร้อมผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้</li> <li>ปรับวิธีการ ขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย</li> <li>มีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น</li> <li>มีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ากับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่เกิดขึ้นได้อย่างฉับไว</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ศึกษาหาข้อมูลประกอบการวางแผน</li> <li>วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล</li> <li>ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ</li> <li>ประเมินผลการสื่อสารจูงใจ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาและปรับปรุงต่อไป</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality-AQ)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความซาบซึ้งในอรรถรสและเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<b>ซาบซึ้งในงานศิลปะ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เห็นคุณค่าในงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่นๆ โดยแสดงความรักและหวงแหนในงานศิลปะ</li> <li>สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ติดตาม หรือสร้างงานศิลปะแขนงต่าง ๆ</li> <li>ฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในงานศิลปะของตนอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจรูปแบบต่างๆ ของงานศิลปะ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>แยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้อรรถรสคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้</li> <li>เข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และนำไปใช้ในงานศิลปะของตนได้</li> <li>สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวงกว้าง</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>นำอิทธิพลของงานศิลปะยุคสมัยต่างๆ มาเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน</li> <li>ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในงานศิลปะมาใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะยุคต่างๆ มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์งานศิลปะ</li> <li>นำศาสตร์ทางศิลปะหลายแขนงมาผสมผสาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่าง</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างสรรค์งานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างสรรค์งานศิลปะที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตนที่เป็นที่ยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นการ สร้างสรรค์งานแนวใหม่ หรืออนุรักษ์ไว้ซึ่งงานศิลปะดั้งเดิม</li> </ul>	
<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>รู้และเข้าใจในงานศิลปะที่ตนเองรับผิดชอบได้</li> <li>รู้และเข้าใจในงานศิลปะที่ตนเองรับผิดชอบและงานศิลปะของหน่วยงานได้</li> <li>รู้และเข้าใจในงานศิลปะที่ตนเองรับผิดชอบ งานศิลปะของหน่วยงานและงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่นๆ ได้</li> <li>สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ติดตาม หรือสร้างงานศิลปะแขนงต่าง ๆ</li> <li>ฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในงานศิลปะของตนอย่างสม่ำเสมอ</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รู้และเข้าใจในงานศิลปะที่ตนเองรับผิดชอบ งานศิลปะของหน่วยงานและงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่นๆ ได้ในระดับชำนาญงาน</li> <li>แยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้อรรถรสคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้</li> <li>เข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และนำไปใช้ในงานศิลปะของตนได้</li> <li>สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวงกว้าง</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รู้และเข้าใจในงานศิลปะสมัยต่างๆ ได้</li> <li>นำงานศิลปะสมัยต่างๆ มาบูรณาการในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน</li> <li>นำประสบการณ์ในงานศิลปะมาใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน</li> <li>ประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ในงานศิลปะมาใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วิเคราะห์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะสมัยต่างๆ ได้</li> <li>นำผลการวิเคราะห์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะสมัยต่างๆ มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน</li> <li>สร้างผลงานและนำผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่มาบูรณาการเพื่อให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์งานศิลปะ</li> <li>นำศาสตร์ทางศิลปะหลายแขนงมาผสมผสาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่าง</li> </ol>	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน</li> <li>มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มวิชาชีพ</li> <li>มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ</li> <li>มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.15 ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา (Organizational Commitment-OC)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความภักดีต่อสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่สถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย</li> <li>จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมาย</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง</li> <li>ยืนหยัดในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่าการตัดสินใจนั้น อาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เสียสละประโยชน์ระยะสั้นของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ระยะยาวของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม</li> <li>เสียสละหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>รู้และเข้าใจแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของหน่วยงานตนเอง</li> <li>รู้และเข้าใจแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติระดับมหาวิทยาลัย</li> <li>เคารพและยอมรับแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติระดับหน่วยงานตนเอง</li> <li>เคารพและยอมรับแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติระดับมหาวิทยาลัย</li> <li>ถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานตนเอง</li> <li>มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานของมหาวิทยาลัย</li> <li>มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่หน่วยงานของตนเอง</li> <li>มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รู้และเข้าใจพันธกิจระดับหน่วยงานตนเอง และระดับมหาวิทยาลัย</li> <li>มีส่วนร่วม และสนับสนุนพันธกิจระดับหน่วยงานตนเอง และระดับมหาวิทยาลัย</li> <li>สามารถจำแนกความเร่งด่วนหรือความสำคัญในงานของตนและของมหาวิทยาลัยได้</li> <li>จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของตนและของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ยึดถือประโยชน์ของหน่วยงานของตนเองเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง</li> <li>ยึดถือประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ตั้งก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง</li> <li>มีจุดยืนในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย โดยมีผู้ร่วมให้การสนับสนุน</li> <li>มีจุดยืนในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ถึงแม้ว่าการตัดสินใจนั้น อาจไม่ได้รับการสนับสนุน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>เป็นตัวอย่างในการยึดถือประโยชน์ของหน่วยงานและประโยชน์ของมหาวิทยาลัยโดยรวม</li> <li>ส่งเสริม สนับสนุน และรณรงค์ให้บุคลากรยึดถือประโยชน์ของหน่วยงานและประโยชน์ของมหาวิทยาลัยโดยรวม</li> <li>โน้มน้าวผู้อื่นให้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>อุทิศเวลาและประโยชน์ส่วนตนด้วยจิตอาสาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	2.16 การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building-RB)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	สร้างหรือรักษาสัมพันธ์ภาพฉันทมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับงาน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด</li> <li>เสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่น</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างหรือรักษาการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในวงกว้างเพื่อประโยชน์ในงาน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ฉันทมิตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างหรือรักษามิตรภาพโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และรักษาความสัมพันธ์ฉันทมิตรในระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รักษาความสัมพันธ์ฉันทมิตรไว้ได้อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะไม่ได้มีการติดต่อ สัมพันธ์ในงานกันแล้วก็ตาม แต่ยังมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์ในงานได้อีกในอนาคต</li> </ul>	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจการติดต่อสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนได้</li> <li>ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มาติดต่อ</li> <li>ค้นคว้าหาวิธีการที่จะประสานงานที่ดีกับผู้มาติดต่อ</li> <li>สร้างวิธีการติดต่อหรือการประสานงานที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน</li> <li>รักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>สร้างวิธีการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด</li> <li>รักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ</li> <li>สร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่นไว้อย่างมั่นคง</li> <li>เสริมสร้าง และสนับสนุนมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่นอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>สร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมได้เป็นอย่างดี</li> <li>เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานทุกครั้งเพื่อประโยชน์ในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี</li> <li>ริเริ่มกิจกรรมเพื่อให้มีการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน</li> <li>ริเริ่มกิจกรรมเพื่อให้มีการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในวงกว้างเพื่อประโยชน์ในงาน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>สร้างวิธีการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น</li> <li>สร้างมิตรภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น</li> <li>รักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น</li> <li>เสริมสร้าง และสนับสนุนมิตรภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>สร้างวิธีการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>สร้างมิตรภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>รักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>เสริมสร้าง และสนับสนุนมิตรภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	



### 3. สมรรถนะทางการบริหารมี 6 สมรรถนะ

3.1 สภาวะผู้นำ (Leadership)

3.2 วิสัยทัศน์ (Visioning)

3.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

3.5 การควบคุมตนเอง (Self Control)

3.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน  
(Coaching and Empowering Others)

สมรรถนะ (Competency)	3.1 สภาวะผู้นำ (Leadership-LEAD)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทบาทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้</li> <li>แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ</li> <li>อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</li> <li>กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น</li> <li>รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</li> <li>สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน</li> <li>ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น</li> <li>ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง</li> <li>เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> </ul>	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>วางแผนการประชุม</li> <li>ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้</li> <li>แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ</li> <li>อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</li> <li>ติดตามผลการมอบหมายงาน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</li> <li>กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น</li> <li>รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</li> <li>สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมประชุมด้วยความยุติธรรม</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน</li> <li>ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย</li> <li>รับฟังปัญหาของทีมงาน</li> <li>จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญให้ทีมงาน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>กำหนดแนวทางหรือหลักการเพื่อเป็นกรอบปฏิบัติงานของทีมงาน</li> <li>ประพฤติตนอยู่ในกรอบของแนวทางหรือหลักการปฏิบัติตน</li> <li>ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>การบังคับบัญชาและสั่งการตามหลักธรรมาภิบาล</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง</li> <li>สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานได้</li> <li>มีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>ให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการร่วมกันคิดวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	3.2 วิสัยทัศน์ (Visioning – VIS)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาอย่างไร</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาได้</li> <li>• แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์</li> <li>• ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</li> <li>• คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>2. สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจได้อย่างทั่วถึง</li> <li>3. สามารถสร้างกลยุทธ์และมาตรการในการปฏิบัติงานเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุตามเป้าหมาย</li> <li>4. สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการงานประจำและงานเชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>5. เพื่อเป็นข้อมูลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ต่อไป</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. สามารถอธิบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาและเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานของตนได้</li> <li>3. สามารถอธิบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการทำงานของมหาวิทยาลัยได้</li> <li>4. แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานในอนาคต</li> <li>5. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในอนาคต</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. เป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา</li> <li>3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์</li> <li>4. เป็นที่ปรึกษาแนะนำในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ระหว่างหน่วยงาน</li> <li>5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. ศึกษา วิเคราะห์นโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ</li> <li>3. กำหนดนโยบายและน่านโยบายที่กำหนดขึ้นใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>4. ประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานที่นำนโยบายที่กำหนดขึ้นใหม่มาใช้</li> <li>5. วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</li> <li>3. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</li> <li>4. กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</li> <li>5. สามารถคาดคะเนถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของประเทศได้</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	3.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation-SO)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาได้				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษา ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร</li> <li>สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้</li> <li>ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</li> <li>ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ บูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม</li> <li>ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>รู้และเข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและมหาวิทยาลัย</li> <li>เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ของภาครัฐและมหาวิทยาลัยกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</li> <li>สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานของตนได้</li> <li>สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของมหาวิทยาลัยได้</li> <li>สามารถกำหนดนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของหน่วยงานของตนได้</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>นำประสบการณ์มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานของตนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์มหาวิทยาลัยได้</li> <li>นำประสบการณ์มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้</li> <li>ใช้ความรู้ ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้</li> <li>ประเมินและติดตามผลการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ศึกษาทฤษฎี หรือแนวคิดที่ซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานของตน</li> <li>นำทฤษฎี หรือแนวคิดที่ซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์มาใช้ในหน่วยงานของตน</li> <li>ศึกษาแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานของตน</li> <li>นำแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานของตน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>วิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวมได้</li> <li>ประเมินสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ หรือมหาวิทยาลัย</li> <li>คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตได้</li> <li>สามารถกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม</li> <li>ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ</li> <li>ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศในระยะสั้น</li> <li>ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership-CL)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรม หรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> <li>เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้อาจสามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> <li>สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ</li> <li>เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร</li> <li>สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน</li> <li>เตรียมแผนและติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ</li> <li>สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน</li> <li>แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ</li> <li>ศึกษาถึงผลกระทบในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงได้</li> <li>ปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน</li> <li>สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพและมีความสุขในการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อผลงานที่เพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานให้ตระหนักและเข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน</li> <li>กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานเห็นโอกาสและประโยชน์ของหน่วยงาน และตนเองที่จะได้รับในการเปลี่ยนแปลง</li> <li>ส่งเสริม และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงาน ให้มีศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ และมีความพร้อมในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</li> <li>ส่งเสริม และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน โครงการ กิจกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมในการแสดงศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่ยังมองไม่เห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนตนเอง พร้อมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างในสาระสำคัญในสิ่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันและสิ่งที่จะปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง</li> <li>มีวิธีการที่โน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงาน มองเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความสุข</li> <li>การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานนำเสนอ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการเปลี่ยนแปลง</li> <li>ประชุม สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้ทุกคนยอมรับในปรับเปลี่ยนตนเอง และให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรมต่อไป</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>นำผล หรือแนวทาง ที่ได้จากการประชุม สัมมนาปรับแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงระยะสั้นได้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</li> <li>ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในการเปลี่ยนแปลง</li> <li>มีวิธีการ หรือแนวทางการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่หลากหลายในการบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลง</li> <li>ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนต่อไป</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>เป็นตัวอย่าง หรือแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน</li> <li>สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรให้มีความศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>มีแผนงาน กลยุทธ์ มาตรการ เพื่อผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จ</li> <li>ติดตามและประเมินผลการดำเนินการแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาในการกำหนดแผนงานต่อไป</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	3.5 การควบคุมตนเอง (Self Control-SC)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้อ้อยที่วาทจาหรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ</li> <li>สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น</li> <li>บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระงับอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ</li> <li>ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากยิ่งขึ้นยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงทำให้คนอื่นๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การแสดงความตรงต่อเวลา ไม่ได้เฝ้ามองผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานโดยไม่มีเหตุผล และแก้ปัญหาต่างๆ ได้</li> <li>นั่งฟังการประชุมอย่างตั้งใจ ไม่แสดงอารมณ์โกรธ โมโห และแสดงความคิดเห็นตรงไปตรงมา มีเหตุผล</li> <li>ไม่เล่นเกมสีหน้าที่ทำงานหรือพูดคุยกันเสียงดัง นอนหลับในที่ประชุม ไม่มีความรับผิดชอบและไม่ตรงต่อเวลา</li> <li>ไม่แสดงอารมณ์ที่ถูกดูถูก ดูหมิ่นคนอื่น ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่องหรือแสดงสีหน้าไม่พอใจผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์กับตน</li> <li>ไม่แสดงกิริยาคนข่มขาน ไม่ฟ้องนาย ขยายเพื่อนในเรื่องที่เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องทำผิดพลาด บางเรื่องกลับต้องออกรับหน้าแทนด้วย ไม่เห็นแก่ตัวเอาความดีใส่ตัวเพียงคนเดียว หรือโยนความผิดให้ผู้อื่น</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงาน</li> <li>ไม่ทำ หรือส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนกฎหมาย</li> <li>ไม่แสดงความรู้สึกรุนแรงที่ทำให้เพื่อนร่วมงานหรือทีมงานมีจิตใจปั่นป่วน</li> <li>หลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดอารมณ์รุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์</li> <li>ไม่แสดงอารมณ์ที่รุนแรง หรือเปลี่ยนแปลงอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์จะส่งผลกระทบต่อประสานงานที่สะดวก รวดเร็ว มีความเป็นมิตร และมีตรองต่อการติดต่อประสานงานด้วย</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีความรู้สึกที่มั่นคง ถึงแม้ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ที่กดดันจนเกิดความเครียด</li> <li>มีความอดทนต่อการยั่วยุทางอารมณ์จากผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงาน หรือให้บริการได้อย่างสงบ</li> <li>ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการควบคุมอารมณ์ตนเองซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพที่สร้างงาม</li> <li>มีวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาอารมณ์</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ไม่แสดงความเครียด หรือความกดดันเมื่อเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานปฏิบัติงานไม่ถูกไม่เหมาะสมด้วยเรื่องใด</li> <li>ไม่โทษผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อผู้บริหารตำหนิ ไม่ต่อว่าทันที ดูที่ตัวเราก่อนว่าสั่งผิดหรือไม่ พูดหรือเขียนไม่ชัดเจน หรือไม่ ถ้าตรวจสอบแล้วเราไม่ผิด จะใช้วิธีสอนและอธิบายในสิ่งที่ถูกให้ฟัง</li> <li>ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น</li> <li>บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>สามารถควบคุม และระงับอารมณ์ของตนเองได้อย่างสง่างาม และเพียงพอในการเป็นผู้บริหาร</li> <li>เข้าใจต้นเหตุของปัญหา รวมถึงบริบท และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดผลกระทบต่อการควบคุมอารมณ์ได้</li> <li>ระงับอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี</li> <li>สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงการทำให้คนอื่นๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากยิ่งขึ้น ถือเป็นตัวอย่างที่ดีในการควบคุมอารมณ์</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	3.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others-CEO)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะ สามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p><b>สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน</li> <li>• ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนา หรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง</li> <li>• ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</li> <li>• มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้</li> <li>• มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>• สามารถเข้าถึงถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>• สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการวางแผนผลการปฏิบัติราชการในหน่วยงาน</li> <li>2. วิเคราะห์ภาระงาน กำหนดตัวชี้วัด และกำหนดเป้าหมาย พร้อมทั้งสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างชัดเจน</li> <li>3. มอบหมายภาระงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ผู้รับผิดชอบได้</li> <li>4. ติดตามผลการดำเนินการโดยการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ การสอนงาน และการลงมือปฏิบัติให้เป็นแนวทางหรือตัวอย่าง เพื่อผู้รับมอบหมายงานสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้</li> <li>5. ชี้แนะวิธีการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ เช่น การค้นหาความรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จากผู้มีประสบการณ์สาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในสืบเสาะหาข้อมูล เป็นต้น</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. สามารถนำผลการดำเนินการที่พบจากการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ การสอนงาน ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการที่ไม่สำเร็จของผู้ใต้รับมอบหมายมาจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมประกอบการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน</li> <li>3. สรุปผลการให้คำปรึกษา หรือ คำแนะนำ รวมถึง การสอนงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งการส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง</li> <li>4. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป</li> <li>5. การให้โอกาสผู้ใต้รับมอบหมาย หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. จัดทำแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะ 6 เดือน และ 12 เดือน</li> <li>3. พิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ารับการพัฒนาให้สอดคล้องกับผลการประเมิน</li> <li>4. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง</li> <li>5. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับการตัดสินใจ 3 เดือน/ครั้ง หรือ 6 เดือน/ครั้ง และนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในครั้งต่อไป</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. ศึกษาปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>3. วิเคราะห์เพื่อหาวิธีการ หรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานแก่เพื่อนร่วมงาน และทีมงานได้หลากหลายรูปแบบ</li> <li>4. มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทดลองใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานให้เพื่อนร่วมงาน และทีมงาน</li> <li>5. ติดตามและประเมินผลการทดลองใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการไว้อย่างชัดเจน (PMS) ในหน่วยงาน</li> <li>3. มีคู่มือการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานถือปฏิบัติ</li> <li>4. ให้ความรู้ในการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการตามหน่วยงานให้ครบทุกหน่วยงาน</li> <li>5. ติดตามและประเมินผลการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการตามหน่วยงานทุกหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลเสนอมหาวิทยาลัยต่อไป</li> </ol>	

## 4. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ความรู้ความสามารถ และทักษะ	ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน			
นิยามศัพท์	องค์ความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง			
รายละเอียดของความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ				
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<b>1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และมีความรู้ความสามารถชำนาญงาน ทักษะหรือประสบการณ์สูง เฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และมีความรู้ความสามารถชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์สูง มากเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง</li> </ul>		
<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b> 1. มีวุฒิการศึกษาตรงกับตำแหน่ง พร้อมทั้งคุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติต้องห้าม หรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งถูกต้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 2. มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างหน่วยงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนความรู้สายการบังคับบัญชาของหน่วยงานของตนเอง 3. มีความรู้เกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ตนเองจะต้องปฏิบัติ และรับผิดชอบ 4. มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในหน่วยงานของตนเอง 5. มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองบ้าง	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสาขาวิชาชีพของตนได้ 3. มีความเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการงาน 4. มีความเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการงานและกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 5. พัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในระดับชำนาญงาน หรือชำนาญงานพิเศษได้	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b> 1 ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีแผนพัฒนาความสามารถตนเอง และทีมงานเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น 3. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ทีมงานได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์เฉพาะทางให้สูงขึ้น 4. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงาน หลังจากได้เพิ่มทักษะ หรือประสบการณ์มาแล้วว่า ผลงานที่ได้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด 5. นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามการเปลี่ยนแปลงไปพัฒนาและปรับปรุงในให้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานต่อไป		



ความรู้ความสามารถ และทักษะ	ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				
นิยามศัพท์	องค์ความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง				
รายละเอียดของความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ)					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<b>2. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา และสามารถนำองค์ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงมากเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมาก และมีขอบเขตกว้างขวาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 และมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง หรือถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำได้แนะนำได้</li> </ul>	
<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b> 1. มีวุฒิการศึกษาตรงกับตำแหน่ง พร้อมทั้งคุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติต้องห้าม และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งถูกต้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย 2. มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างหน่วยงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนความรู้สายการบังคับบัญชาของหน่วยงานของตนเอง 3. มีความรู้เกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ตนเองจะต้องปฏิบัติ และรับผิดชอบ ตลอดจนการใช้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง 4. มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการประสานงาน 5. มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเอง ตลอดจนการวางแผนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสาขาวิชาชีพของตนได้ 3. มีความเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการและกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้อ้างอิง รวมถึงการประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน 4. พัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตกว้างขวางได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. พัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในระดับยุ่งยากมากต้องใช้ประสบการณ์ค่อนข้างสูง จึงจะปฏิบัติงานสำเร็จได้	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง และทีมงานเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นให้มีความชำนาญงานและสามารถปฏิบัติงานเฉพาะด้านได้ 3. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ทีมงานได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์เฉพาะทางให้สูงขึ้น และมีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวาง 4. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานหลังจากได้เพิ่มทักษะ หรือประสบการณ์มาแล้วว่าผลงานที่ได้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับผลงานก่อนการพัฒนาทักษะ หรือเพิ่มประสบการณ์ 5. นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามการเปลี่ยนแปลงที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงในให้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานต่อไป	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษาทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางให้มีความเชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตกว้างขวาง 3. สามารถอธิบาย หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้ศึกษามาให้ทีมงาน หรือผู้บังคับบัญชา และสามารถนำไปแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวางได้ตามหลักการ 4. มีรายงานผลการศึกษาทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตกว้างขวาง 5. นำรายงานผลการศึกษาทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตกว้างขวางออกเผยแพร่	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก 3. มีการสังเคราะห์ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมากระบวนมหาวิทยาลัย 4. มีการสังเคราะห์ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมากระบวนชาติ 5. มีการสังเคราะห์ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมากระบวนนานาชาติ	
<b>3. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 ของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 ของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ</li> </ul>				

## 5. ความรู้เรื่องกฎหมายตลอดจนกฎระเบียบราชการ

<b>ความรู้ความสามารถ และทักษะ</b>	<b>ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ</b>			
<b>นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</b>	<b>ความรู้เรื่องกฎหมายตลอดจนกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</b>			
<b>รายละเอียดของความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการในแต่ละระดับ</b>				
<b>ระดับที่ 1</b>	<b>ระดับที่ 2</b>	<b>ระดับที่ 3</b>	<b>ระดับที่ 4</b>	<b>ระดับที่ 5</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการงานประจำที่ปฏิบัติอยู่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และสามารถหาคำตอบในทางกฎหมายได้เมื่อมีข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และสามารถนำไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 และมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งสามารถแนะนำ หรือให้คำปรึกษาในภาพรวมได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย สามารถให้คำแนะนำปรึกษา วิเคราะห์เหตุผลและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b> 1. มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน 2. มีความรู้ และความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำได้ โดยได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา 3. มีความรู้ และความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำได้ด้วยตนเอง 4. มีวิธีการประยุกต์ใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำ และงานเชิงพัฒนา โดยได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา 5. ศึกษาหาความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษาหาความรู้เรื่อง กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานชั้นสูง 3. สามารถอธิบาย หรือตอบคำถามในทางกฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้แก่ผู้รับบริการได้ 4. สามารถอธิบาย หรือตอบคำถาม ให้คำปรึกษา ชี้แนะในทางกฎหมายให้แก่ผู้รับบริการได้ตรงประเด็น 5. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบการตัดสินใจค่อนข้างยุ่งยาก	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. สามารถนำความรู้ทางกฎหมายไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในทางกฎหมายของภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้ 3. สามารถนำความรู้ทางกฎหมายไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในทางกฎหมายของหน่วยงานได้ 4. สามารถนำความรู้ทางกฎหมายไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องได้ 5. สามารถแก้ปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานได้	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้ 3. มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของหน่วยงานได้ 4. สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่ผู้รับบริการได้ 5. สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้	<b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย สามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องแม่นยำตามหลักวิชาการ และวิชาชีพ 3. วิเคราะห์เหตุผลและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงาน 4. มีคู่มือการใช้กฎหมายให้หน่วยงานใช้อ้างอิง 5. เป็นวิทยากรให้ความรู้ทางกฎหมายแก่บุคลากร

## 6. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมี 4 ทักษะ

6.1 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

6.2 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

6.3 ทักษะการคำนวณ

6.4 ทักษะการจัดการข้อมูล

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	6.1 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์				
นิยามศัพท์	ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
รายละเอียดของทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในแต่ละระดับ					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในระดับเบื้องต้นได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถใช้โปรแกรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 3 และมีความเชี่ยวชาญในโปรแกรมที่ใช้ หรือสามารถแก้ไขหรือปรับปรุงโปรแกรมเพื่อนำมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 4 และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เชี่ยวชาญในโปรแกรมต่างๆอย่างกว้างขวาง หรือสามารถเขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้</li> </ul>	
สมรรถนะ (Competency)	6.2 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ				
นิยามศัพท์	ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการทำงาน				
รายละเอียดของทักษะในการนำภาษาอังกฤษในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารให้เข้าใจได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่างๆ ได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกหลักไวยากรณ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 3 และเข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้ง ใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ใช้ในทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่วถูกต้อง และสละสลวย อีกทั้งมีความเชี่ยวชาญ ศัพท์เฉพาะด้านในสาขาวิชาของตนอย่างลึกซึ้ง</li> </ul>	
สมรรถนะ (Competency)	6.3 ทักษะการคำนวณ				
นิยามศัพท์	ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง				
รายละเอียดของทักษะการคำนวณในแต่ละระดับ					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และสามารถทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และสามารถใช้สูตรคณิตศาสตร์ หรือเครื่องมือต่างๆ ในการคำนวณข้อมูลด้านตัวเลขได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และตัวเลขที่ซับซ้อนได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดในข้อมูลตัวเลขได้เข้าใจข้อมูลต่างๆ ในภาพรวม และอธิบายชี้แจงให้เห็นที่เข้าใจได้</li> </ul>	
สมรรถนะ (Competency)	6.4 ทักษะการจัดการข้อมูล				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ ในงาน				
รายละเอียดของทักษะการจัดการข้อมูลในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถวิเคราะห์ และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก ระบุข้อดีข้อเสีย ฯลฯ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 3 และสามารถพยากรณ์ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อพยากรณ์ หรือตีความโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีทักษะระดับที่ 4 และสามารถออกแบบเลือกใช้หรือประยุกต์วิธีการในการจัดทำแบบจำลองต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</li> </ul>	