

# RMUTSV - Competency Dictionary

พจนานุกรมอธิบายสมรรถนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

# สมรรถนะหลัก

ประกอบด้วย 5 สมรรถนะดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. เชี่ยวชาญปฏิบัติงานสร้างสรรค์
3. คุณธรรมและจรรยาบรรณ
4. การพัฒนา
5. ความสามัคคี

สมรรถนะ (Competency)	1. ความรับผิดชอบ				
นิยามศัพท์สมรรถนะ	การปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการขององค์กร				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
การปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และงานนั้นประสบผลสำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และงานนั้นสำเร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และงานนั้นคำนึงถึงประโยชน์ต่อผู้รับบริการและองค์กร	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และงานนั้นสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร	

สมรรถนะ (Competency)	2. เชี่ยวชาญสร้างสรรค์				
นิยามศัพท์สมรรถนะ	ความสนใจใฝ่รู้ สักสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้วิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
มีทักษะและความรอบรู้ เฉพาะในสาขาอาชีพของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้าง อย่างต่อเนื่อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ	

สมรรถนะ (Competency)	3.คุณธรรมและจริยธรรม				
นิยามศัพท์สมรรถนะ	การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ,พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
มีความสุจริต	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ พร้อมมีความสามารถในการเผยแพร่คุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นที่ปรากฏภายในองค์กร	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ พร้อมมีความสามารถในการเผยแพร่คุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นที่ปรากฏภายนอกองค์กร	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ พร้อมมีความสามารถในการเผยแพร่คุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นที่ปรากฏประเทศ หรือ ระบับนานาชาติ	

สมรรถนะ (Competency)	4.การพัฒนา				
นิยามศัพท์สมรรถนะ	การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ขององค์กร				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
มีแผนในการพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย(ตามคำจำกัดความ)	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเขียนรายงานองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนา ดูงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน หรือจากการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาเผยแพร่	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นและนำไปเผยแพร่	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และติดตามประเมินผล	

สมรรถนะ (Competency)	5.ความสามัคคี				
นิยามศัพท์สมรรถนะ	ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือ สถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้างาน รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ พร้อมทั้งสามารถสร้างเครือข่ายขอความร่วมมือกับ กลุ่มงานอื่นได้เพิ่มเติม	

# สมรรถนะเฉพาะงาน

ประกอบด้วย 16 สมรรถนะดังนี้

- 1.การคิดวิเคราะห์
- 2.การมองภาพองค์รวม
- 3.การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- 4.การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
- 5.การสืบเสาะหาข้อมูล
- 6.ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 7.ความเข้าใจผู้อื่น
- 8.ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- 9.การดำเนินการเชิงรุก
- 10.การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
- 11.ความมั่นใจในตนเอง
- 12.ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 13.ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- 14.สุนทรียภาพทางศิลปะ
- 15.ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา
- 16.การสร้างสัมพันธภาพ

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>แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็น ส่วนย่อยๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆโดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ</li> <li>วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็น ส่วนๆ หรือ เป็นกิจกรรมต่างๆ ได้</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้</li> <li>ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆได้</li> <li>วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหาหรืองาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์</li> <li>วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ หนึ่งๆ ได้</li> <li>วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรคและวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้เหตุผล และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงาน หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมรับมือภัย สำหรับการป้องกัน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ</li> <li>ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง</li> <li>วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรคและวางแผนทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้</li> </ul>	

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 ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำเอาไปใช้ประโยชน์ได้</li> </ul>	

สมรรถนะ (Competency)	2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others-CO)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ต่ออย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของงานปฏิบัติหน้าที่				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น</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 เพื่อพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ต่ออย่างยั่งยืน</li> <li>มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้แนวทางหรือให้อธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ต่ออย่างยั่งยืนได้</li> <li>ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ต่ออย่างยั่งยืน</li> <li>สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ต่ออย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้</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 เพื่อให้สามารถจัดรูปแบบงานในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ต่ออย่างยั่งยืน</li> <li>ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น</li> </ul>	

2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable-HPA)

สมรรถนะ (Competency)	
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การกำกับดูแลให้ผู้นับปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายถึงการลดภาระ (Competency Definition)
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 และกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำใดๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิเสธคำขอของผู้ขึ้นต่อตนเองหรือผู้ไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</li> <li>กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน</li> <li>สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้นับปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสั่งให้ปรับมาตรฐาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แตกต่างหรือสูงขึ้น</li> <li>สั่งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ขึ้นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>เตือนให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และดำเนินการที่กระตือรือร้นมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้วิธีเชิงรุกอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาในกรณีที่มีปัญหา หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</li> <li>ดำเนินการให้ขึ้นไปตามกฎหมายอย่างชัดเจน หรือดำเนินการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>	

สมรรถนะ (Competency)	2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-INF)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<b>หาข้อมูลในเบื้องต้น</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว</li> <li>ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูล</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน</li> <li>สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง จนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป</li> <li>แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้เพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด</li> <li>สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติ จรรยาโดยทั่วไป</li> <li>ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระดมการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนือง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>วางระบบการสืบค้น รวมถึงการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทับซ้อนกันอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	

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>• สร้างการยอมรับในหมู่ผู้คนต่างวัฒนธรรม เพื่อสัมพันธ์ไมตรีอันดี</li> <li>• ริเริ่ม และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างประเทศ หรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน</li> </ul>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับทัศนคติรวมทั้งวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• หาทางระงับข้อพิพาทระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่าง พยายามประสานและประนีประนอมด้วยถ้อยคำ และแต่ละวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง</li> <li>• ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ทำหน้าที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อประสานประนีประนอมกับประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน</li> </ul>	

2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding-U)

สมรรถนะ (Competency)  
 นิยามศัพท์สมรรถนะ  
 (Competency Definition)

ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิดตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจถึงความหมายและนัยเชิงอารมณ์ จากภาษากาย สียงกมล สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อด้วย</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจ</p> <p>ความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจความหมายที่มิได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง</li> <li>เข้าใจความนึก ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย</li> <li>สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจการสื่อสารที่เป็นคำพูด และความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจนัยของเหตุการณ์ อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น</li> <li>ใช้ความเข้าใจนั้นเป็นประโยชน์ในการสุกตมร ทำความรู้จัก หรือติดต่อประสานงาน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือสภาวะทางจิตวิทยาที่นำไปสู่พฤติกรรมของผู้อื่น</li> <li>เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถยกมาปรับใช้กับตนเอง และรักษาระยะห่างกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม</li> </ul>	

สมรรถนะ (Competency)	2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness-OA)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อองค์กรอย่างไร				
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>เข้าใจสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ระบุว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ 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 เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจส่วนเบี่ยงเบนพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรขององค์กรของตนและของภาครัฐโดยรวมตลอดจนปัญหาและโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาคิดค้นกลยุทธ์ปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ภายใต้นและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มของภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลวิกฤตเป็นโอกาส กำหนดจุดยืนและทิศทางภารกิจให้เหมาะสมอย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ</li> </ul>	

2.9 การทำเนิมนการเชิงรุก (Proactiveness-PROAC)

<p>สมรรถนะ (Competency)</p> <p>นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</p>	<p>การสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่าไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการกล้าริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย</p> <p>รายละเอียดของความสมารถในแต่ละระดับ (Competency Description)</p>				
<p>ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>	<p>ระดับที่ 1</p> <p>เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สังเกตปัญหา ชุมชน และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า</li> <li>• สังเกตโอกาสและเมื่อมีโอกาสก็นำเข้าประโยชน์ในงาน</li> </ul>	<p>ระดับที่ 2</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ</li> <li>• แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่ยังมีส่วนเกี่ยวข้อง วิกฤติสถานการณ์และรอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง</li> </ul>	<p>ระดับที่ 3</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะสั้น</li> <li>• ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่คิดขึ้นในวงราชการ</li> </ul>	<p>ระดับที่ 4</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง</li> <li>• ศึกษากรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต</li> </ul>	<p>ระดับที่ 5</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในอนาคต</li> <li>• สร้างบรรยากาศของความคิดริเริ่มที่กล้าหาญ และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือหลีกเลี่ยงปัญหา</li> </ul>

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>ตรวจสอบความถูกต้องของงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>ตรวจความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่น 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 และพัฒนาวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้อง ครบถ้วน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล</li> </ul>	

สมรรถนะ (Competency)	2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence-SCF)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ คล่อง				
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>กล้าตัดสินใจเรื่องที่เห็นว่าถูกต้องแล้วในหน้าที่ แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้างก็ตาม</li> <li>แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมั่นใจในความสามารถของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จได้</li> <li>แสดงความมั่นใจอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจหรือความสามารถของตน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมั่นใจในการทำงานที่ท้าทาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ</li> <li>แสดงความคิดเห็นของตนเมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ หรือในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเต็มใจทำาอบที่ท้าทายมากและกล้าแสดงจุดยืนของตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เต็มใจและรับอาสาปฏิบัติงานที่ท้าทาย หรือความรับผิดชอบสูง</li> <li>กล้ายืนหยัดเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีอำนาจ</li> <li>กล้าแสดงจุดยืนของตนอย่างตรงไปตรงมาไปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ</li> </ul>	

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 ทักษะคิด เมื่อได้รับข้อมูลใหม่</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจาร์ณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีวิจาร์ณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 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 เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์เฉพาะหน้า</li> <li>ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นแบบใหม่ เพื่อให้บริการแก่สถานการณ์เฉพาะหน้า</li> </ul>

สมรรถนะ (Competency)	2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (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	
นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา <ul style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> </ul>	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ <ul style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน</li> </ul>	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> <li>คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง</li> </ul>	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ศิลปะการจูงใจ <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนการนำเสนอโดยคาดการณ์ว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม</li> <li>ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย</li> <li>คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น</li> </ul>	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ <ul style="list-style-type: none"> <li>แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล</li> <li>ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาของมนุษย์ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ</li> </ul>	

สมรรถนะ (Competency)	2.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality-AQ)			
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความซาบซึ้งในอรรถรสและเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนเองได้			
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>ฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในงานศิลปะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจรูปแบบต่างๆ ของงานศิลปะ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>แยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้</li> <li>เข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และนำไปใช้ในงานศิลปะของตนเองได้</li> <li>สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวงกว้าง</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>นำอิทธิพลของงานศิลปะยุคสมัยต่างๆ มาเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนเอง</li> <li>ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในงานศิลปะมาใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะยุคต่างๆ มาใช้ในการรังสรรค์ผลงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์งานศิลปะ</li> <li>นำศาสตร์ทางศิลปะหลายแขนงมาผสมผสาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่าง</li> </ul>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างสรรคงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างสรรค์งานศิลปะที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตนที่ไม่ซ้ำใคร ยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นการ สร้างสรรค์แบบเก่าใหม่ หรืออนุรักษ์ไว้ซึ่งงานศิลปะดั้งเดิม</li> </ul>

2.1.5 ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา (Organizational Commitment-OC)

สมรรถนะ (Competency)

นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition) จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ก่อนประโยชน์ส่วนตัว

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่มีชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>ปฏิบัติตามเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความมักัดคือสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>มีส่วนร่วมสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่สถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีส่วนในการผลักดันพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาจากบรรดาบุคลากร</li> <li>จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานที่มอบหมาย</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานเป็นที่สุด ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของตนเองหรือความต้องการของตนเอง</li> <li>ยับยั้งในการตัดสินใจที่นับประโยชน์ของตนเองเหนือสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่าการตัดสินใจนั้น อาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความเป็นที่ขัดแย้งก็ตาม</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เฝ้าระวังและปกป้องชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>รับผิดชอบ ต่อประเทภพหรือชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 5 และยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เฝ้าระวังและปกป้องชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>

สมรรถนะ (Competency)	2.16 การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building-RB)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	สร้างหรือรักษาสัมพันธ์ภาพฉันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับงาน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด</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 และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ฉันมิตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างหรือรักษามิตรภาพโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และรักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรในระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรไว้ได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะไม่ได้มีการติดต่อ สัมพันธ์ในงานกันแล้วก็ตาม แต่ยังมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์ในงานได้เมื่อในอนาคต</li> </ul>	

# สมรรถนะทางการบริหาร

ประกอบด้วย 6 สมรรถนะดังนี้

- 1.สภาวะผู้นำ
- 2.วิสัยทัศน์
- 3.การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- 4.ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- 5.การควบคุมตนเอง
- 6.การสื่อสารงานและการมอบหมายงาน

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

3.2 วิสัยทัศน์ (Visioning – VIS)

สมรรถนะ (Competency)

นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition) ความสามารถในการกำหนดทิศทาง การกิจ และเป็นนายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของตัวเองดีกร	ผู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของตัวเองดีกร	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของตัวเองดีกร	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษา	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ
<ul style="list-style-type: none"> <li>รู้เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ทำงานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของตัวเองดีกร</li> <li>สถาบันอุดมศึกษาอย่างไร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาได้</li> <li>แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อระดมความคิดเห็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</li> <li>ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</li> <li>คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก</li> </ul>	
<p><b>เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในภาคปฏิบัติ ระดับ 1 (สำหรับสมรรถนะด้านนี้จำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในภาคความเข้าใจได้อย่างดี</li> <li>สามารถสร้างกลยุทธ์และมาตรการในการปฏิบัติงานเพื่อวิสัยทัศน์ บรรลุตามเป้าหมาย</li> <li>สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการงานประจำและงานเชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</li> <li>เพื่อเป็นข้อมูลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ต่อไป</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>สามารถอธิบายให้ผู้อื่นได้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และต่างวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของตนเอง</li> <li>สามารถอธิบายให้ผู้อื่นได้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนเอง</li> <li>แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของตนเอง</li> <li>แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</li> <li>มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานในโอกาส</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>เป็นกำลังในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</li> <li>เพิ่มและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตามเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์</li> <li>เป็นกำลังและแนะนำในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์</li> <li>แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์</li> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</li> <li>มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</li> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</li> <li>แลกเปลี่ยนและแนะนำวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ศึกษา วิเคราะห์นโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ</li> <li>กำหนดนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดขึ้นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน</li> <li>ประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานที่นำนโยบายที่กำหนดขึ้นใหม่มาใช้</li> <li>วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</li> <li>ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาดำเนินการวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</li> <li>กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</li> <li>สามารถคาดการณ์ผลกระทบที่สังเกตการณ์ได้ล่วงหน้าและวางแผนการรับมือ</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 ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บริการพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา</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><b>เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>รู้และเข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐ และมหาวิทยาลัย</li> <li>เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ของภาครัฐและมหาวิทยาลัยกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</li> <li>สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานของตนได้</li> <li>สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของมหาวิทยาลัยได้</li> <li>สามารถกำหนดนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของหน่วยงานของตนได้</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>นำประสบการณ์มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานของตนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์มหาวิทยาลัยได้</li> <li>นำประสบการณ์มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้</li> <li>ใช้ความรู้ ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้</li> <li>ประเมินและติดตามผลการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินมา 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><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินมา 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><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินมา 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 และเรียนรู้เพื่อให้อำนาจการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้</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 และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ</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>เกณฑ์การประเมินประพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน</li> <li>แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ</li> <li>ศึกษาดังผลกระทบในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงได้</li> <li>ปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน</li> <li>สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพและมีความสุขในการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อผลงานที่เพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินในในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานให้ตระหนักและเข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน</li> <li>กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานเห็นโอกาสและประโยชน์ของหน่วยงาน และตนเองที่จะได้รับในการเปลี่ยนแปลง</li> <li>ส่งเสริม และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานให้มีศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ และมีความพร้อมในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</li> <li>ส่งเสริม และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน โครงการ กิจกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมในการแสดงศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินใน ระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่ยังมองไม่เห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนตนเอง พร้อมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างในสาระสำคัญในสิ่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันและสิ่งที่จะปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง</li> <li>มีวิธีการที่โน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานมองเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความสุข</li> <li>การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานนำเสนอ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นองค์ความรู้ 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>ผ่านเกณฑ์การประเมินใน ระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>นำผล หรือแนวทาง ที่ได้จากการประชุม สัมมนา มาปรับแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงระยะสั้นได้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</li> <li>ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลกระทบบางประการในการปฏิบัติงานในการเปลี่ยนแปลง</li> <li>มีวิธีการ หรือแนวทางในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่หลากหลายในการบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลง</li> <li>ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนต่อไป</li> </ol>	<p><b>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินใน ระดับ 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>ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาในการกำหนดแผนงานต่อไป</li> </ol>	

สมรรถนะ (Competency)	3.5 การควบคุมตนเอง (Self Control-SC)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกขู่ข่ม หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในสถานการณ์</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้ถ้อยทีวาจาหรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกขู่ข่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกขู่ข่ม โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ</li> <li>สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น</li> <li>บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระงับอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ</li> <li>ในสถานการณ์ที่ตั้งเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงทำให้คนอื่นๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้</li> </ul>	
<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การแสดงความตรงต่อเวลา ไม่ได้เฝ้ายามผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานโดยไม่มีเหตุผล และแก้ปัญหาต่างๆ ได้</li> <li>2. นิ่งฟังการประชุมอย่างตั้งใจ ไม่แสดงอารมณ์โกรธ โกรธไม่พอใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีเหตุผล</li> <li>3. ไม่เล่นเกมส์ในทำงานหรือพูดคุยกันเสียงดัง นอกเหนือในที่ประชุม ไม่มีความรับผิดชอบและไม่ตรงต่อเวลา</li> <li>4. ไม่แสดงอารมณ์ที่ดูถูก ดูหมิ่นคนอื่น ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่องหรือแสดงสีหน้าไม่พอใจผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์กับตน</li> <li>5. ไม่แสดงกิริยาคนข่มขู่ ไม่ฟ้องนาย นายเพื่อนในเรื่องที่เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องทำผิดพลาด บางเรื่องกลับต้องออกรับหน้าแทนด้วย ไม่เห็นแก่ตัวเอาความดีใส่ตัวเพียงคนเดียว หรือโยนความผิดให้ผู้อื่น</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงาน</li> <li>3. ไม่ทำ หรือส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนกฎหมาย</li> <li>3. ไม่แสดงความรู้สึกที่รุนแรงที่ทำให้เพื่อนร่วมงานหรือทีมงานมีจิตใจปั่นป่วน</li> <li>4. หลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดอารมณ์รุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์</li> <li>5. ไม่แสดงอารมณ์ที่รุนแรง หรือเปลี่ยนแปลงอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์จะส่งผลกระทบต่อประสานงานที่สะดวกรวดเร็ว มีความเป็นมิตร และมีมิตรต่อการทำงานด้วย</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินใน ระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. มีความรู้สึกที่มั่นคง ถึงแม้ว่าจะอยู่ในสภาวะการที่กดดันจนเกิดความเครียด</li> <li>3. มีความอดทนต่อการขู่ข่มทางอารมณ์จากผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงาน หรือให้บริการได้อย่างสงบ</li> <li>4. ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการควบคุมอารมณ์ตนเองซึ่งจะส่งผลต่อบุคลิกภาพที่สง่างาม</li> <li>5. มีวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษารูปร่าง</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินใน ระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. ไม่แสดงอารมณ์ หรือความกดดันเมื่อเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานปฏิบัติงานไม่ถูกไม่เหมาะสมด้วยเรื่องใด</li> <li>3. ไม่โทษผู้ใดบ้างกับปัญหาเมื่อผู้บริหารตำหนิ ไม่ต่อว่าทันที ดูที่ตัวเราก่อนว่าสิ่งผิดหรือไม่ พูดหรือเขียนไม่ชัดเจนหรือไม่ ถ้าตรวจสอบแล้วเราไม่มีผิด จะใช้วิธีสอนและอธิบายในสิ่งที่ถูกให้ฟัง</li> <li>4. ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น</li> <li>5. บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผ่านเกณฑ์การประเมินใน ระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>2. สามารถควบคุม และระงับอารมณ์ของตนเองได้อย่างสง่างาม และเพียงพอในการเป็นผู้บริหาร</li> <li>3. เข้าใจต้นเหตุของปัญหา รวมถึงบริบท และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดผลกระทบต่อการควบคุมอารมณ์ได้</li> <li>4. ระงับอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี</li> <li>5. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงการทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้ในสถานการณ์ที่ตั้งเครียดมากถือว่าเป็นตัวอย่างที่ดีในการควบคุมอารมณ์</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>สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน</li> <li>ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนา หรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง</li> <li>ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</li> <li>มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้</li> <li>มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้</li> </ul>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>	
<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีการวางแผนผลการปฏิบัติราชการในหน่วยงาน</li> <li>วิเคราะห์ภาระงาน กำหนดตัวชี้วัด และกำหนดเป้าหมาย พร้อมทั้งสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างชัดเจน</li> <li>มอบหมายภาระงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ผู้รับผิดชอบได้</li> <li>ติดตามผลการดำเนินการโดยการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ การสอนงาน และการลงมือปฏิบัติให้เป็นแนวทางหรือตัวอย่าง เพื่อให้ผู้รับมอบหมายงานสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้</li> <li>ชี้แนะวิธีการค้นหาความรู้จากแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ เช่น การค้นหาความรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จากผู้มีประสบการณ์สาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในสืบเสาะหาข้อมูล เป็นต้น</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>สามารถนำผลการดำเนินการที่พบจากการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ การสอนงาน ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการที่ไม่สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา มาจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมประกอบการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน</li> <li>สรุปผลการให้คำปรึกษา หรือ คำแนะนำ รวมถึง การสอนงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งการส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง</li> <li>ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป</li> <li>การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>จัดทำแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะ 6 เดือน และ 12 เดือน</li> <li>พิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ารับการพัฒนาให้สอดคล้องกับผลการประเมิน</li> <li>มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง</li> <li>ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับการตัดสินใจ 3 เดือน/ครั้ง หรือ 6 เดือน/ครั้ง และนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในครั้งต่อไป</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>ศึกษาปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>วิเคราะห์เพื่อหาวิธีการ หรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานแก่เพื่อนร่วมงาน และทีมงานได้หลากหลายรูปแบบ</li> <li>มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทดลองใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในเวลาให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานให้เพื่อนร่วมงาน และทีมงาน</li> <li>ติดตามและประเมินผลการทดลองใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</li> </ol>	<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ</li> <li>มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน (PMS) ในหน่วยงาน</li> <li>มีคู่มือการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานถือปฏิบัติ</li> <li>ให้ความรู้ในการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการตามหน่วยงานให้ครบทุกหน่วยงาน</li> <li>ติดตามและประเมินผลการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการตามหน่วยงานทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลเสนอมหาวิทยาลัยต่อไป</li> </ol>	