

รายละเอียดและระดับสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ
และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(KKU – Competency Dictionary)
และเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

1. สมรรถนะหลักมี 5 สมรรถนะ

1.1 การบริการที่ดี (Service Mind : SERV)

1.2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)

1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW)

1.5 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
(Integrity-ING)

1.1 บริการที่ดี (Service Mind : SERV)

สมรรถนะ (Competency)
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>สามารถให้บริการผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความต้องการเต็มใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ในการบริการที่ป้อนบัตร สุภาพ • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ • แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินงาน หรือ ขั้นตอนของงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ • ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการติดต่อถึงและรวดเร็ว 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • รับผิดชอบ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือบิดเบือน • ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหมาย แม้ต้องใช้เวลามากหรือความพยายามอย่างมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการเป็นพิเศษ หรือช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ • ให้อัตนุผล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน • นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ • ให้ความสำคัญที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ • เป็นที่ปรึกษาที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้รับบริการไว้ว่างใจ • สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความเป็นปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับที่ 1 (เป้าหมายการประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สุภาพ อุ่มเอี่ยมแจ่มใส และน้ำเสียงที่จูงใจในการต้อนรับ และการให้บริการ 2. การให้ข้อมูลและข่าวสารของหน่วยงานที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ 3. แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินงาน หรือ ขั้นตอนของงานต่างๆ ที่ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ 4. การรับฟังปัญหา หรือประเด็นข้อขัดข้องและความไม่เข้าใจของผู้รับบริการโดยไม่แสดงอารมณ์แต่ตอบและหาแนวทางแก้ไขในและนอกหน่วยงาน 5. การประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับที่ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความกระตือรือร้น และมีความพร้อมในการให้บริการ การตอบข้อคำถาม ข้อสงสัยรวมถึงการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง 3. แนะนำนำบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานที่อยู่นอกเหนือจากที่ตนรับผิดชอบให้แก่ผู้รับบริการ 4. รับผิดชอบ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือบิดเบือน 5. ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับที่ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. สามารถตอบปัญหาและให้อัตนุผลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานให้แก่ผู้รับบริการได้ และสามารถสร้างเครือข่ายวิชาชีพการให้บริการที่ดีและให้บริการที่มีความพึงพอใจ 3. สามารถจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ 4. สามารถเชื่อมโยง และบูรณาการ ถึงประโยชน์และความสำคัญในการให้บริการที่ให้แก่ทีมงานหรือเครือข่าย 5. นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจมากที่สุด 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับที่ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีคู่มือการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บริการแก่ผู้รับบริการ 3. สามารถแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการบริการที่ดีและมีคุณภาพต่อหน่วยงาน 4. สามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นนอกหน่วยงานในการบริการที่ดีและมีคุณภาพต่อหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับที่ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการในการให้บริการเชิงรุกแก่ทีมงานและหน่วยงาน 3. ริชชสถาบันเกี่ยวกับบริการและนำผลมาพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการด้วยวิธีการแบบใหม่ 4. เป็นที่ปรึกษาและมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการไว้ว่างใจและประทับใจ 5. สามารถยกย่องบุคลากรในการบริการที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด

สมรรถนะ (Competency)

1.2 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)

นิยามศัพท์สมรรถนะ
(Competency Definition)

ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริม ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
แสดงความสามารถและคิดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถนำตนเองให้มีความรู้ และความสามารถในตนเองให้มีความรู้ และความสามารถในตนเองเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	แสดงสมรรถนะระดับที่ 5 และสามารถนำความรู้การทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิชาการศึกษาต่างๆ
<ul style="list-style-type: none"> ศึกษาหาความรู้ สืบค้นเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ราชการได้ สามารถนำข้อปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต 	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนให้ตีบทบรรพกาลแห่งการพัฒนาความรู้ เชี่ยวชาญในองค์การด้วยการสร้างสรรค์หรือเรื่องอุปการณณ์เพื่อการพัฒนา บริหารจัดการให้สถาบันอุดมศึกษานำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง 	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (4) เกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานที่ต้องจริงจังหรือละเอียด หรือศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม หรืออันถึงขนาดแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ 2. ศึกษาหาความรู้ด้านที่ทำงาน หรือผู้รู้หรือแหล่งสารหรือสื่อที่เกี่ยวข้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 3. ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี และศึกษาหาความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ตนรับผิดชอบ แต่ยังไม่สามารถประยุกต์ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการทำงานของตนได้ 4. สามารถนำเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานเสนอเพื่ออธิบายงานของตนได้ 5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และความรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนางานของตนได้ ซึ่งได้รับการแนะนำจากหัวหน้างาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ติดตามเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาของตนเอง 3. ใช้องค์ความรู้ของตนเพื่อใช้ศึกษาปรึกษา แนะนำ สอน ชี้แนะแนวทางแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 4. สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค แนวทาง วิธีการของเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นมาพัฒนาและปรับปรุงงานของตนได้ 5. พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในงานสาขาวิชาที่ตนเองสอน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน และหรือช่วยแก้ปัญหาของทีมงานได้ 3. นำเสนอโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานและหน่วยงาน 4. นำความรู้ที่ตนเองชำนาญงานประกอบการจัดทำวิจัยเพื่อการพัฒนางาน หรือผู้มีการปฏิบัติงาน 5. เสนอผลงานที่เกี่วกับการศึกษา หรือวิจัยเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานของตน หน่วยงาน และผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของตนเองสอนให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร และหน่วยงานภายในองค์กร 3. มีผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบงาน 4. เป็นวิทยากร และหรือตัวแบบของงาน หรือหน่วยงาน ในการนำเสนองานในภาพรวมของหน่วยงาน 5. เป็นวิทยากร และหรือตัวแบบของงานในภาพรวมระดับชาติ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในระดับต่างๆ 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรภายในองค์กร 4. ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ตนเองทำงาน 5. ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ตนเองทำงานและมหาวิทยาลัย 	

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)

สมรรถนะ (Competency)	ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางและไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน
----------------------	--

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>แสดงความสามารถในการทำงานให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> พยายามทำงานจนหน้าที่ถูกต้อง พยายามปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบที่กำหนดเวลา งานของตน ชยันหมั่นเพียรในการทำงาน แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียล่า หรือยอมประนีประนอมในงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพอใจมากขึ้น เสนอหรือขอทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิม ที่ให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ก้าวไกลอย่างเห็นได้ชัด พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไปโดยมีผู้ใดทำไม่มาก่อน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณ得失เสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและบริหารเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของ หน่วยงานตามที่วางแผนที่ 	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้อง งานของตน ชยัน หมั่นเพียรในการทำงานให้แล้วเสร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน รับผิดชอบและส่งงานได้ตามเวลาที่กำหนด ทำงานได้ดีขึ้น ตามวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น และสนใจผู้ แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียล่า หรือยอมประนีประนอมในการทำงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมิน 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ หมั่นติดตามและประเมินผลงานของตนเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ร้อยละความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายที่ถูกต้อง ร้อยละความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายที่ถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมิน 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีแผนงานที่จะปรับปรุงผลงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพ จำนวนผลงานที่มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คิดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมิน 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ และบรรลุเป้าหมายของงาน จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน จำนวนผลงานที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ก้าวไกลอย่างเห็นได้ชัด จำนวนผลงานที่มีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไปโดยมีผู้ใดทำไม่มาก่อน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมิน 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ จำนวนผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไปโดยมีผู้ใดทำไม่มาก่อนอย่างน้อย 1 กระบวนการ จำนวนผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไปโดยมีผู้ใดทำไม่มาก่อนอย่างน้อย 2 กระบวนการ ตัดสินใจได้ โดยการคำนวณถึงผลประโยชน์อย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและบริหารเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของ หน่วยงานตามที่วางแผนที่ 	

1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW)

สมรรถนะ (Competency)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม			
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)				
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับที่ 1 ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย • รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของงาน • ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมทีม • ให้อำนาจที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมทีม 	ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมทีม <ul style="list-style-type: none"> • สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในกลุ่ม • ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีม • ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมทีม • ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีม • ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมทีม 	ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม <ul style="list-style-type: none"> • รับผิดชอบของสมาชิกในทีม และตั้งใจเรียนรู้จากผู้อื่น • รับผิดชอบของเพื่อนร่วมทีม • รับผิดชอบของเพื่อนร่วมทีม • รับผิดชอบของเพื่อนร่วมทีม • รับผิดชอบของเพื่อนร่วมทีม 	ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> • ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงจัง • ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมทีม • ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมทีม • ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมทีม • ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมทีม 	ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ดีที่สุด <ul style="list-style-type: none"> • เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว • ปรึกษาคณะที่ปรึกษาในทีม • ปรึกษาคณะที่ปรึกษาในทีม • ปรึกษาคณะที่ปรึกษาในทีม • ปรึกษาคณะที่ปรึกษาในทีม
ระดับ 1 (เป้าหมายการประเมินจำนวน 3 ข้อ) 1. พยายามปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหรือทีมงานให้สำเร็จด้วยตนเอง 2. รับผิดชอบภาระงานของตน และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมอบหมาย 3. สามารถรายงานผลการดำเนินงาน หรือความก้าวหน้าของงานให้สมาชิกในทีมทราบ 4. สนับสนุนแนวคิด โครงการ กิจกรรม หรือกระบวนการทำงานของทีม และยอมรับปฏิบัติตามมติของทีม 5. เมื่อได้รับข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ หรือองค์ความรู้ใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ขอแจ้งทีมที่ตนเกี่ยวข้องให้สมาชิกในทีมทราบทุกครั้งที่จำเป็นเรื่องที่มีเกี่ยวข้องกับทีมงานของตน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ช่วยเหลือทีมงานเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน 3. ร่วมยินดี และสนับสนุนในทางสร้างสรรค์ เมื่อมีผู้ที่กล่าวชื่นชมสมาชิกในทีมในทางสร้างสรรค์ 4. กล่าวชื่นชมหรือชมเชยกับบุคคลอื่นถึงสมาชิกในทีมในทางสร้างสรรค์หรือชมเชยกับบุคคลอื่นถึงสมาชิกในทีม 5. แสดงความชื่นชมสมาชิกในทีมทันทีเมื่อทราบข่าวว่าสมาชิกได้ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือต่อองค์กร	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. รับผิดชอบความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม และตัดสินใจตามความเห็นแตกต่างของสมาชิกในทีม และตัดสินใจตามความเห็นส่วนใหญ่ออก 3. สนับสนุนให้การทำงานของทีมบรรลุเป้าหมายโดยการเข้าไปช่วยเหลือสมาชิกในทีมที่ประสบปัญหาหรือการขอร้องเรียนจากสมาชิกในทีม 4. การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 5. ประชม สัมมนากับผู้อื่นที่สนใจในสิ่งที่ตนสนใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมทุกคนที่สนใจ และวางแผนงาน โครงการกิจกรรมต่อไป	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกในทีมแต่ละคนด้วยการยกย่อง ชมเชยเมื่อสมาชิกสร้างงานหรือประโยชน์ให้แก่ทีม 3. ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ 4. กระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีขวัญและกำลังใจในการสร้างประโยชน์แก่ทีมอย่างต่อเนื่อง 5. สนับสนุนด้านทรัพยากร เช่น เครื่องมือที่ขาดหรือทรัพยากรที่ขาด และบุคลากรเป็นต้น เพื่อช่วยกิจกรรมโครงการให้สำเร็จ แม้ไม่มีการร้องขอ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดเครือข่ายวิชาชีพ 3. สนับสนุนในการสร้างแผนงาน กิจกรรม โครงการที่จะส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในทีมตระหนักถึงการรวมแรงร่วมมือกันในรูปแบบต่างๆ 4. สนับสนุนให้ได้จัดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน 5. ให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายระหว่างสาขาวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ

1.5 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity-ING)

สมรรถนะ (Competency)	การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาเกียรติศรีแห่งความเป็น (Competency Definition) ข้าราชการ				
----------------------	---	--	--	--	--

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>มีความสุจริต</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวิสัยข้าราชการ • แสดงความดีเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีลักษณะคือ</p> <p>ได้</p> <ul style="list-style-type: none"> • รักษาคำพูด มีสัญญา และเชื่อถือได้ • แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมียึดมั่นในหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กติกรับผิด และรับผิดชอบ • เสียสละความสุจริตส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดมั่นในเพื่อความถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยึดมั่นต่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ต้องอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก • กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยึดมั่นพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศไทย แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งที่ทำงาน หรืออาจเสี่ยงต่อชีวิต 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝานเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ประพฤติ ปฏิบัติด้วยศรัทธาและความเต็มใจ 3. ยึดมั่น พึ่งพิงผลประโยชน์และชื่อเสียงของตนเอง/หน่วยงานจนเป็นเอกลักษณ์ และ ยึดหลักของข้าราชการไทย 4. ยึดมั่น พึ่งพิงผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย เป็นเอกลักษณ์ และยึดหลักของมหาวิทยาลัย 5. ยึดมั่น พึ่งพิงผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย เป็นเอกลักษณ์ และยึดหลักของค่านิยมในตำแหน่งหน้าที่ราชการ และความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน
<p>เกณฑ์การประเมินผลในกรปฏิบัติงาน ระดับ 1 (4) เกณฑ์การประเมินผลในกรปฏิบัติงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การทำงานตามปกติตามลักษณะที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยไม่ฝ่าฝืนกฎ ระเบียบวินัยขององค์กร 2. ไม่เบียดเบียนเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัวจนทำให้ราชการเสียหาย 3. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ในวิชาชีพของตนเองอย่างตรงไปตรงมาจนเป็นที่ประจักษ์ 4. กล้าโต้แย้งอย่างมีเหตุผล หรือแสดงความเห็นที่แตกต่างในสิ่งที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร 5. กล้าแสดงความดีเห็นของตนเองอย่างมีเหตุผลและความเป็นไปได้อย่างแท้จริง และหรือที่ประชุม 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในกรปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝานเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือตามข้อตกลงกับหัวหน้างาน หรือหัวหน้าหน่วยงานให้สำเร็จ ถึงแม้ว่าจะส่งผลกระทบการ 3. ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา และกล้ายอมรับผิดเมื่อตนเองทำผิดพลาด 4. อาสาทำงานนอกเหนือจากที่รับมอบหมายโดยไม่ปฏิเสธ ไม่บ่น ทั้งงานด้วยความเต็มใจว่าจะมีการงานมาก 5. ปฏิบัติงานที่มีความกดดันในการปฏิบัติด้วยความพยายาม มุ่งงานทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน หรือส่งงานที่หนักต่อผู้บังคับบัญชา หรือยอมรับหน้าที่จากผลการประเมิน 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในกรปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝานเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ครองตน ครอบงำตนเองตามหลักการของจรรยาบรรณของข้าราชการและเป็นที่ยอมรับ 3. เป็นแบบอย่างที่ดีในการเสียสละที่เป็นความสุจริตส่วนตัวให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 4. กล้าแสดงออกในมุมมองที่เห็นแตกต่างอย่างตรงไปตรงมาต่อหลักวิชาชีพของตนในที่ประชุม 5. กล้าปฏิเสธ หรือไม่ปฏิบัติตามการมีผู้ผลักดันให้ปฏิบัติงานที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ หรือตามระเบียบราชการ หรือไม่นับคงตนเองที่ราชการ 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในกรปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝานเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ถึงแม้ว่าจะอยู่ในภาวะกดดันในการทำงาน 3. มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก แม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก 4. กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส 5. กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อราชการเป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในกรปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝานเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ประพฤติ ปฏิบัติด้วยศรัทธาและความเต็มใจ 3. ยึดมั่น พึ่งพิงผลประโยชน์และชื่อเสียงของตนเอง/หน่วยงานจนเป็นเอกลักษณ์ และ ยึดหลักของข้าราชการไทย 4. ยึดมั่น พึ่งพิงผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย เป็นเอกลักษณ์ และยึดหลักของมหาวิทยาลัย 5. ยึดมั่น พึ่งพิงผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย เป็นเอกลักษณ์ และยึดหลักของค่านิยมในตำแหน่งหน้าที่ราชการ และความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน 	

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 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 2.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารสูงใจ (Communication & Influencing)
- 2.14 คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.15 ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา (Organizational Commitment)
- 2.16 การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking-AT)

<p>สมรรถนะ (Competency)</p> <p>นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</p>	<p>การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้</p>				
<p>รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)</p>					
<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>	<p>ระดับที่ 1</p>	<p>ระดับที่ 2</p>	<p>ระดับที่ 3</p>	<p>ระดับที่ 4</p>	<p>ระดับที่ 5</p>
<p>แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็น ส่วนย่อยๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายได้โดยมี เรียงลำดับความสำคัญ วางแผนงานโดยแยกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือ เป็นกิจกรรมต่างๆ ได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจ ความสัมพันธ์พื้นฐานของปัญหาหรืองาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ระบุเหตุผลและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้ ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้ วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหาหรือ งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> เชื่อมโยงเหตุผลปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการ ดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถ วิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้</p> <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุ ปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหาที่สถานการณ์หนึ่งๆ ได้ วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน การดำเนินงานต่างๆ ที่หน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้อง หลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรคและวางแผนทางการป้องกันแก้ไขล่วงหน้า 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิค หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือก สำหรับการทำงาน หรือแก้ไขปัญหานั้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะ ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของ ทางเลือกแต่ละทาง 	
<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เกณฑ์การประเมินปริมาณ 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> จำนวนปัญหาที่รายงานออกเป็นจำนวนข้อได้ จำนวนปัญหาที่ค่อนข้างมากออกเป็นจำนวนข้อโดยยังไม่ เรียงลำดับความสำคัญ จำนวนปัญหาที่ค่อนข้างมากออกเป็นจำนวนข้อโดย เรียงลำดับความสำคัญ วางแผนงานโดยแยกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือ เป็นกิจกรรมต่างๆ ได้ จัดกิจกรรม โครงการตามแผนงานที่แยกประเด็นปัญหา ออกเป็นส่วนๆ ได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ วิเคราะห์ประเด็นปัญหา แนวคิดในแต่ละประเด็นได้ เสนอผลการวิเคราะห์โดยระบุเหตุผลและผล ในแต่ละ สถานการณ์ต่างๆ ได้ เสนอผลการวิเคราะห์โดยระบุข้อดีข้อเสียของประเด็น ต่างๆ ได้ วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ วิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนและสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ได้ บูรณาการและเชื่อมโยงเหตุผลของปัญหาที่ผ่านการ วิเคราะห์แล้ว จนเกิดวิธีการ/แนวทางการใหม่ (แนวคิดการใหม่) วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการ ดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ จัดกิจกรรมหรือโครงการตามแผนงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 	<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ เข้าใจรายละเอียดของประเด็นปัญหาที่ซับซ้อน และสถานการณ์หรือเหตุการณ์ได้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประเด็นปัญหาที่ซับซ้อน กับสถานการณ์ต่างๆ ได้ วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรมหรือ โครงการ กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ในรูปแบบ ทักษะของหน่วยงาน จัดกิจกรรมหรือโครงการตามแผนงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงการคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางการป้องกันแก้ไขล่วงหน้า 	<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะ ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ โดยรูปแบบเดียว ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงการพิจารณาข้อดีข้อเสีย ของทางเลือกแต่ละทาง วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรมหรือโครงการ กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ระหว่างหน่วยงานหรือ ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย จัดกิจกรรมหรือโครงการตามแผนงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงการคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางการป้องกันแก้ไข และเสนอแผนทางเลือกและ ข้อดีข้อเสียได้ 	

2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking-CT)

สมรรถนะ (Competency)	การคิดเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางการเรียนรู้ ข้อมูล หรือทักษะต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)				

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> ใช้กฎพื้นฐาน หรือเกณฑ์ หรือสมมติฐานในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ใช้ประสบการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความสัมพันธ์ของข้อมูล ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน</p> <ul style="list-style-type: none"> ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายข้อมูล หรือสถานการณ์ที่สร้างความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> สามารถอธิบายความเคียด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้เข้าใจและสามารถเข้าใจได้ สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎีองค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน
<p>เกณฑ์การประเมินผลในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เป้าหมายที่การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้ทรงสร้างองค์การ ระดับบริหารงานต้นสังกัดและมหาวิทยาลัย ผู้ทรงงานของตนเองและการงานในภาพรวมของหน่วยงานตนเองและมหาวิทยาลัย ผู้สนับสนุนองค์กรต้นสังกัดและมหาวิทยาลัย ผู้วิจัย ระดับเทียบ วัฒนธรรม คำนิยม พันธกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มีตำแหน่งสำคัญในภาควิชา คัดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาในงานต้นตนเองรับผิดชอบได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ จำนวนงานปัญหาในภาพรวมขององค์กรได้ วิเคราะห์ปัญหาในภาพรวมขององค์กรโดยระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความสัมพันธ์ของข้อมูลได้ ใช้ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจำแนกประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงานได้ บูรณาการและเชื่อมโยงงานกับปัญหาจากข้อมูลที่มีเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวมได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ศึกษาแนวโน้มในอดีตในการแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวมได้ มีทฤษฎีหรือแนวคิดที่ซับซ้อนในการแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวมได้ ประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดที่ซับซ้อนในการแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวมได้ บูรณาการและเชื่อมโยงงานกับปัญหาจากการศึกษาแนวโน้มในอดีต ทฤษฎีหรือแนวคิดที่ซับซ้อนที่มี เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวมได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ วิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย สังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน รายงานผลการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อน เพื่อนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่รายงานผลการสังเคราะห์ข้อมูลภายในองค์กรหรือช่องทางต่างๆ 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ รับฟังผลสะท้อนจากการรายงานผลการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ที่ต้นแบบแพร่หลาย พัฒนาและปรับปรุงวิธีการในการแก้ปัญหาในภาพรวมขององค์กรได้ตรงประเด็น สร้างนวัตกรรมใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติในองค์กรได้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

สมรรถนะ (Competency)	2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others-CO)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	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"> • สนับสนุนผู้ที่มีความสามารถหรือทักษะทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี • แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ที่มีความสามารถของตนเองไว้ได้อย่างมั่นคง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้ที่มีความสามารถหรือมีศักยภาพทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> • สอน หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารหรือทัศนคติที่ยั่งยืน • มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้เรียน 	<p>แสดงสมรรถนะที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีสำนวนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> • ใฝ่หาแนวทางหรืออธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาที่ยากที่สุดสามารถหรือทัศนคติที่ยั่งยืนได้ • ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาที่ยากหรือเสริมสร้างสุขภาพหรือทัศนคติที่ยั่งยืน • สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาที่ยาก สุขภาวะหรือทัศนคติที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ติดตามผลการพัฒนาของผู้เรียนเพื่อให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง • ให้ความสำคัญที่พหุวัฒนธรรมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาที่ยาก สุขภาวะหรือทัศนคติที่ยั่งยืนแต่ละบุคคล 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง</p> <ul style="list-style-type: none"> • พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการพัฒนาที่ยาก สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ยั่งยืนได้ • ค้นหา สร้างสรรค์วิธีการใหม่ ในการพัฒนาที่ยาก สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน 	
<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าร่วมกิจกรรมที่เข้าข้อใดในต้นสุภาษะทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ อย่างน้อยหนึ่งข้อ 2. เข้าร่วมกิจกรรมที่เข้าข้อใดในต้นสุภาษะทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ อย่างน้อยหนึ่งข้อ 3. เข้าร่วมกิจกรรมที่เข้าข้อใดในต้นสุภาษะทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ อย่างน้อยหนึ่งข้อ 4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เข้าข้อใดในต้นสุภาษะทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ 5. แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนมีความสามารถของตนเองไว้ได้อย่างมั่นคง 	<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินว่า ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. เป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลสุขภาพของตนเอง 3. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนแก่เพื่อนร่วมงานและผู้อื่น 4. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เรียน 	<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินว่า ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ปรารถนาและรวบรวมข้อมูลต้นสุภาษะทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และผู้อื่น 3. เน้นหาข้อมูลความรู้ความเข้าใจเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทางตรงหรือทางอ้อม 4. จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาพที่ทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ 5. ติดตามและประเมินผลกิจกรรมที่จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาพที่ทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ 	<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินว่า ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีกระตือรือร้นที่จะส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาพที่ทางปัญญา ร่างกาย จิตใจของตนเอง 3. สร้างจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายใต้การนำโดยอาสาสมัคร 4. ติดตามผลการพัฒนาของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5. ให้ความสำคัญที่พหุวัฒนธรรมกับลักษณะเฉพาะตัวบุคคล เพื่อพัฒนาที่ยาก สุขภาวะหรือทัศนคติที่ยั่งยืน 	<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินว่า ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ริเริ่มหาวิธีการหรือวิธีการที่แท้จริงของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้สามารถจัดการกับกิจกรรม หรือแนวทางในการพัฒนาที่ยาก สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีที่ยั่งยืนได้ 3. ศึกษาวิธีการใหม่ในการพัฒนาที่ยาก สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้าร่วมกิจกรรม 4. นำวิธีการใหม่มาใช้ในการปฏิบัติตน 5. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของวิธีการใหม่เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป 	

2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable-HPA)

สมรรถนะ (Competency)	นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)				
	การกำกับดูแลให้ผู้นับปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายถึงถึงการออกคำสั่ง โดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน				
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)				
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
สั่งให้ทำการใดๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำใดๆ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสั่งให้ปรับมาตรฐาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และดำเนินการในกรณีที่มีการปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือข้อตกลงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	
<ul style="list-style-type: none"> สั่งให้กระทำใดๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้บังคับการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามข้อจำกัดของผู้บังคับบัญชา กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติงานที่ราชการจำเป็นต้องมี สร้างเงื่อนไขหรือใช้เงื่อนไขที่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แตกต่างหรือสูงขึ้น สั่งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ 	<ul style="list-style-type: none"> ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล กำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เตือนให้ทราบถึงหน่วยอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการให้ขึ้นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด กรณีที่มีการปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือข้อตกลงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ 	
เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ) <ol style="list-style-type: none"> รับทราบหน้าที่ ภาระงานของตนในการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ รู้โครงสร้างองค์กร โครงสร้างงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน รู้จัก ระเบียบ ข้อบังคับและมติอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการสั่งการ สั่งการตามอำนาจหน้าที่และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้ที่ได้รับมอบหมายค่าน้ำหนักไม่ได้ เพื่อให้เห็นองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ตามขั้น ติดตามและประเมินผลผู้ใต้รับมอบหมายว่าดำเนินการแทนตนได้หรือไม่เพื่อเป็นการพัฒนาต่อไป 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ปฏิบัติตามหรือสั่งการตามอำนาจหน้าที่และถูกต้องตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานหรือการสั่งการที่ถือเป็นบรรทัดฐานหรือแนวทางในการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ สร้างเงื่อนไขการสั่งการเพื่อให้อุบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ และข้อบังคับ ปฏิบัติตามเงื่อนไขของการสั่งการที่สร้างขึ้น 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ รับฟังหรือสะท้อนผลการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขของการสั่งการที่สร้างขึ้น พัฒนาและปรับปรุงเงื่อนไขการสั่งการโดยกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แตกต่างจากเดิมหรือสูงขึ้น ทดลองใช้เงื่อนไขการสั่งการที่พัฒนาและปรับปรุงใหม่ ติดตามและประเมินผลการใช้เงื่อนไขการสั่งการที่ปรับปรุงใหม่ 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ติดตาม ตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ติดตาม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการติดตาม ตรวจสอบผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล แจ้งเตือนให้ทราบถึงหน่วยอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับทุก 6 เดือน 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีการกำกับดูแลอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการกรณีทับซ้อน หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือข้อตกลงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยวิธีหรือสัญญาณอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา ให้ความรู้แก่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือข้อตกลงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยการส่งข้อแนะนำพร้อมทั้งคำอธิบายต่อไป ในการมีที่การปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือข้อตกลงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถดำเนินการให้ขึ้นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด 	

2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-Inf)

<p>สมรรถนะ (Competency)</p> <p>นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</p>	<p>ความไม่รู้สึกถึงสิ่งที่แสงสว่างหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)</p>			
<p>ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะระดับนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>				
<p>ระดับที่ 1</p>	<p>ระดับที่ 2</p>	<p>ระดับที่ 3</p>	<p>ระดับที่ 4</p>	<p>ระดับที่ 5</p>
<p>หาข้อมูลในเบื้องต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อได้ข้อมูล 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะหาหาข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก</p> <ul style="list-style-type: none"> ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง จนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือต้นทางของเหตุการณ์ที่เป็นประเด็นต่อการศึกษาต่อไป แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้เพิ่มเติมที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> วางแผนกับข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป คำนึงการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากแหล่งสื่อพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทราวจัย 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์อย่าง ต่อเนื่อง
<p>เกณฑ์การประเมินระดับการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (นิยามเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> ศึกษา รวบรวมแหล่งข้อมูลสืบเสาะหาข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ทราบแหล่งข้อมูลสืบเสาะหาข้อมูล มีวิธีการสืบเสาะหาข้อมูลโดยการถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูล มีการรวบรวมการสืบเสาะหาข้อมูลซึ่งประกอบด้วย การสืบเสาะหาข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีข้อมูลในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีวิธีการสืบเสาะหาข้อมูลโดยการถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลด้วยคำถามที่ค่อนข้างยากและซับซ้อน และถามข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ หรือเรื่องราวมากที่สุด มีเครื่องมือในการสืบเสาะหาข้อมูล เช่น แบบ สัมภาษณ์ แบบสำรวจ แบบสอบถาม เป็นต้น มีอุปกรณ์ในการสืบเสาะหาข้อมูล เช่น เครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น นำข้อมูลที่ผ่านการรวบรวมการสืบเสาะหาข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีทรัพยากรประกอบการสืบเสาะหาข้อมูลเชิงลึก สร้างเครื่องมือเชิงลึกในการสืบเสาะหาข้อมูล มีวิธีการสืบเสาะหาข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้รู้เพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงใน เรื่องนั้น นำข้อมูลที่ผ่านการรวบรวมการสืบเสาะหาข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบการตัดสินใจ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีแผนการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบตามวิธีการวิจัย ดำเนินการตามแผนโดยแสวงหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและมีวิธีการสืบค้นข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น จากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบ สืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น มีรายงานการวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง เผยแพร่รายงานการวิจัยในช่องทางต่างๆ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ กำหนดระบบการสืบค้นที่เข้มงวด มีเครือข่ายวิจัยภายในคณะ/หน่วยงาน มีเครือข่ายวิจัยภายในมหาวิทยาลัย มีเครือข่ายวิจัยระดับชาติหรือนานาชาติ

2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity-CS)

สมรรถนะ (Competency)
นิยามศัพท์สมรรถนะ
(Competency Definition)

การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและให้ความสนใจวัฒนธรรมของผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> • ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของไทย ขณะที่เห็นคุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น • ยอมรับความต่างทางวัฒนธรรม และไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า • ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจรวมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจมารยาท กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และพยายามปรับตัวให้สอดคล้อง • สื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้อื่น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจในวัฒนธรรมต่างๆ อย่างลึกซึ้ง รวมทั้งแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจบริบท และนัยสำคัญของวัฒนธรรมต่างๆ • เข้าใจรากฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จะทำให้เข้าใจวิถีชีวิตของผู้อื่น • ไม่ตัดสินผู้อื่นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่ต้องพยายามทำความเข้าใจ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> • สร้างการยอมรับในผู้ใช้ผู้คิดต่างวัฒนธรรม เพื่อสัมพันธ์กันที่ดี • ริเริ่ม และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างประเทศ หรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับตัวที่รวมทั้งวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> • ทักษะการจับข้อพิพาทระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยพยายามประสานและประนีประนอมด้วยความเข้าใจในและวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง • ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ หน้าที่ วัฒนธรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อประสานประโยชน์ระหว่างประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกฝนพฤติกรรมการประเมินค่า ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษาข้อเท็จจริงทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างลึกซึ้ง 3. มีวิธีการระงับข้อพิพาทระหว่างวัฒนธรรมด้วยความเข้าใจในตัวอย่างวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง 4. ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อประสานประโยชน์ระหว่างหน่วยงานและมหาวิทยาลัย 5. ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในกรณีสถิต ระดับ 1 (ผลการศึกษาระดับปริญญาตรี 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ลงทะเบียนวัฒนธรรมของหน่วยงานที่ตนสังกัด 2. ผู้ลงทะเบียนวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย 3. ผู้เข้าใจ และสนใจวัฒนธรรมของหน่วยงานผู้อื่น 4. ไม่ดูถูกวัฒนธรรมที่แตกต่างจากตนเองว่าด้อยกว่า 5. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง 	<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกฝนพฤติกรรมการประเมินค่า ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ผู้เข้าใจ และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย 3. ผู้ลงทะเบียนมารยาททางสังคม กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน 4. ปรับตัวให้สอดคล้องกับมารยาททางสังคม กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน 5. สื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้อื่น เช่น ประชานิยมที่ด้วยโพลีเตอร์ คำข้อยุ เป็นต้น 	<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกฝนพฤติกรรมการประเมินค่า ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ผู้และเข้าใจบริบท และนัยสำคัญของวัฒนธรรมต่างๆ 3. ผู้และเข้าใจรากฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จะทำให้เข้าใจวิถีชีวิตของผู้อื่น 4. ไม่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมมาเป็นเหตุในการตัดสินผู้อื่นเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5. ผู้และเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกฝนพฤติกรรมการประเมินค่า ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ผู้เข้าใจ และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมระหว่างประเทศ 3. มีแผนการสร้างยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อสัมพันธ์กันที่ดี 4. จัดกิจกรรม โครงการ หรือวิธีการสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างสัมพันธ์กันที่ดี เช่น การพูดคุย การปฐมพยาบาล การให้คำแนะนำ เป็นต้น 5. ประเมินและติดตามผลกิจกรรม โครงการ หรือวิธีการสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม 	<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกฝนพฤติกรรมการประเมินค่า ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษาข้อเท็จจริงทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างลึกซึ้ง 3. มีวิธีการระงับข้อพิพาทระหว่างวัฒนธรรมด้วยความเข้าใจในตัวอย่างวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง 4. ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อประสานประโยชน์ระหว่างหน่วยงานและมหาวิทยาลัย 5. ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน 	

2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding-U)

สมรรถนะ (Competency)
นิยามศัพท์สมรรถนะ
(Competency Definition)

ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิดตลอดจนสภาพทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะที่อ่าน หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด</p> <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจที่ความหมายและนัยเชิงอารมณ์ จากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือนัยของผู้ที่ติดต่อด้วย 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือนัยเสียง</p> <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจความหมายที่ไม่แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือนัยเสียง เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจการสื่อสารที่ที่เป็นคำพูด และความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้</p> <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจเจตนาของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจการสื่อสารที่เป็นการสนทนา</p> <ul style="list-style-type: none"> ใช้ความเข้าใจนั้นให้ประโยชน์ในการสนทนา ทำความรู้จัก หรือติดต่อประสานงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้นั้นได้อย่างถูกต้อง
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถเข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นในเบื้องต้นได้ มีทักษะด้านการจับใจความและสามารถจับใจความในระดับต้นได้ มีทักษะด้านการสรุปเนื้อหา เรื่องราวต่างๆ สามารถสรุปเนื้อหา เรื่องราวต่างๆ ได้โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา สามารถสรุปเนื้อหา เรื่องราวต่างๆ ได้ถูกต้อง 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ เข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นจากการสนทนาได้ เข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นจากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือนัยของผู้ที่ติดต่อด้วยได้ สามารถตอบกลับการสื่อสารของผู้ที่ติดต่อด้วยได้อย่างถูกต้อง สามารถตอบกลับการสื่อสารของผู้ที่ติดต่อด้วยได้อย่างถูกต้องและด้วยอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ เข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือนัยเสียง เข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นจากความคิด ความกังวล หรือความรู้สึก แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้ สามารถตอบกลับการสื่อสารของผู้ที่ติดต่อด้วยได้อย่างถูกต้องโดยใช้ลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ เข้าใจการสื่อสารของผู้อื่นจากกิริยาของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น สามารถตอบกลับการสื่อสารของผู้ที่ติดต่อด้วยได้อย่างถูกต้องโดยใช้เจตนาของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่นด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถให้ความเข้าใจจากกิริยาของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่นให้เป็นประโยชน์ในการติดต่อประสานงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ศึกษาสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น เข้าใจและยอมรับถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้นั้นได้อย่างถูกต้อง สามารถให้ความเข้าใจจากจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้นั้นได้อย่างถูกต้องให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่างๆ ได้ 	

สมรรถนะ (Competency)	2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness-OA)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ด้านนโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อองค์กรอย่างไร				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะที่งานนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
เข้าใจโครงสร้างองค์กร <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมแก่ขององค์กร เป็นสำคัญ 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กร <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้ 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจ ความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร <ul style="list-style-type: none"> รู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจ สถานการณ์ขององค์กร <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของเหตุการณ์หรือกรณีศึกษาขององค์กรและของภาครัฐหรือหน่วยงานอื่นๆ และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในส่วนที่ดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิสัยทัศน์โอกาส กำหนดจุดยืนและทำตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของชาติขั้นสำคัญ 	
เกณฑ์การประเมินผลในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 1 (นิยามเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ) <ol style="list-style-type: none"> ผู้และเข้าใจโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานที่ตนสังกัด ผู้และเข้าใจวิถีทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม ค่านิยม กฎ ระเบียบ นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ตนสังกัด ผู้และเข้าใจโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาของมหาวิทยาลัย ผู้และเข้าใจวิถีทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม ค่านิยม กฎ ระเบียบ นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย นำความรู้และความเข้าใจในข้อ 1-4 (ในระดับ 1) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง 	เกณฑ์การประเมินผลในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 2 <ol style="list-style-type: none"> ผู้และเข้าใจอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้และเข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้และเข้าใจอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจ ผู้และเข้าใจอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจในองค์กรในระดับต่างๆ ได้ นำความรู้และความเข้าใจมาใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพของผู้เองระดับสำคัญ 	เกณฑ์การประเมินผลในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 3 <ol style="list-style-type: none"> ผู้และเข้าใจอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจในองค์กรในระดับ 1 จำนวน 3 ข้อ ผู้และเข้าใจวัฒนธรรมค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิธีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเข้าใจองค์กรและระบบราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีวิธีการหรือแนวทางในการสื่อสารให้เพื่อนในบุคลากร เข้าใจองค์กรและระบบราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรู้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในองค์กรที่ต้องมีระบบของระบบราชการ 	เกณฑ์การประเมินผลในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 4 <ol style="list-style-type: none"> ผู้และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร ผู้และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการผลักดันภารกิจและมีส่วนร่วมในการสั่งการและการตัดสินใจในองค์กร ผู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร สามารถรับทราบความสัมพันธ์เชิงอำนาจและอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบในระบบราชการ ผลักดัน และสนับสนุนให้บุคลากรรู้และเข้าใจองค์กร และระบบราชการ ทราบข้อจำกัดขององค์กร ให้รับผิดชอบต่อหน้าที่และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องทำให้บรรลุผลได้ 	เกณฑ์การประเมินผลในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 5 <ol style="list-style-type: none"> ผู้และเข้าใจอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจในองค์กร มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาและวิเคราะห์บริบทและสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายในภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานราชการที่ตนรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร 	

สมรรถนะ (Competency)

นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)

การสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ต้องท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรคิใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะระดับนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1

ระดับที่ 2

ระดับที่ 3

ระดับที่ 4

ระดับที่ 5

เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ

- เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า
- เล็งเห็นโอกาสและริเริ่มที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน

แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์วิกฤติ

- ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ
- แก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ยังมีส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง

แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น

- คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะสั้น
- ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในวงราชการ

แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง

- คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง
- คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว

- คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต
- สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ระดับ 1 (ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 3 ข้อ)

1. พบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของตนโดยไม่รีบแก้ไข
2. พบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของตนรีบขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาทันที
3. เล็งเห็นปัญหา อุปสรรคของหน่วยงานไม่รีบแก้ไข
4. เล็งเห็นปัญหา อุปสรรคของหน่วยงาน รีบปรึกษาหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
5. เล็งเห็นโอกาสและริเริ่มที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้เป็นประโยชน์ต่อกรปฏิบัติงาน

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ระดับ 2

1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ
2. จัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์วิกฤติตามที่รับมอบหมาย
3. ลงมือแก้ปัญหาทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่เกิดขึ้น
4. แก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว โดยไม่รอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง
5. แก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ระดับ 3

1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ
2. วิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในระยะสั้น
3. วางระบบป้องกันปัญหาหรือรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในระยะสั้น
4. ทดลองใช้ระบบป้องกันปัญหาที่วางไว้ในกรณีเกิดปัญหาในระยะสั้นหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในวงราชการ
5. ประเมินระบบป้องกันปัญหาที่วางไว้ในกรณีเกิดปัญหาในระยะสั้นหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในวงราชการ

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ระดับ 4

1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ
2. วิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในระยะปานกลาง
3. วางระบบป้องกันปัญหาหรือรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในระยะปานกลาง
4. ทดลองใช้ระบบป้องกันปัญหาที่วางไว้ในกรณีเกิดปัญหาในระยะปานกลางหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ
5. ประเมินระบบป้องกันปัญหาที่วางไว้ในกรณีเกิดปัญหาในระยะปานกลางหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ระดับ 5

1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ
2. วิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคต
3. วางระบบป้องกันปัญหาหรือรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคต
4. ประเมินระบบป้องกันปัญหาที่วางไว้ในกรณีเกิดปัญหาในระยะปานกลางหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในวงราชการ
5. สนับสนุน ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์การดำเนินงานที่คิดค้นในหน่วยงาน และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

สมรรถนะ (Competency)	2.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order-CO)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยยึดตาม ตรวจสอบการ ทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน				
รายละเอียดของสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และ รักษากฎ ระเบียบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ต้องการให้ชัดเจน และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องชัดเจน ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจหา ความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ตรวจทำงานในหน้าที่ ให้ความสำคัญเป็นอย่างดี ละเอียด เพื่อความถูกต้อง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความ ถูกต้องของงานที่ตนเองและผู้อื่นที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนเอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานของผู้อื่น ตามอำนาจ หน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ตรวจหาความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงาน ทั้ง ของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในหน้าที่ของตนเอง และของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบ ความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูล หรือโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตาม กำหนดเวลา ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของ ข้อมูล สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และ เฝ้าระวังโครงการ เพื่อความถูกต้องของงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบ การตรวจสอบความถูกต้องของ กระบวนการ</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตาม ขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล 	
<p>เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เป้าหมายที่การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ อย่างถูกต้องและชัดเจน รู้และเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานของตนเองได้ การดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็นระเบียบ ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเคร่งครัด 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ผลงานที่รับผิดชอบที่ส่งมอบโดยผ่านการ ตรวจจากผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ผลงานที่รับผิดชอบที่ส่งมอบผ่านการ ตรวจจากผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น การตรวจหาความถูกต้องก่อนส่งมอบข้อมูลอย่าง ละเอียดเพื่อความถูกต้องก่อนส่งมอบข้อมูล การตรวจหาความถูกต้องก่อนส่งมอบข้อมูลและช่วย ตรวจหาความถูกต้องผู้ร่วมงานเพื่อความถูกต้องก่อน ส่งมอบข้อมูล 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ที่ความ รับผิดชอบของตนเอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานของผู้อื่น ตามอำนาจ หน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตรวจหาความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงาน ทั้ง ของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในหน้าที่ของตนเอง และของผู้อื่นเพื่อความถูกต้องของงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพตาม กระบวนการ ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพตาม กระบวนการให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของ ข้อมูลตามกระบวนการให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ ขององค์กร สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และ เฝ้าระวังโครงการ เพื่อความถูกต้องของงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีวิธีการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล ทดสอบวิธีการตรวจสอบข้อมูลเพื่อความถูกต้องตาม ขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล ประเมินวิธีการตรวจสอบข้อมูลประกอบการพัฒนา ระบบการตรวจสอบ พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตาม ขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล 	

2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence-SCF)

สมรรถนะ (Competency)	ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตนเอง หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ (Competency Definition)				
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะตามนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)				
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>ปฏิบัติงานได้ตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแล</p> <ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติงานได้อย่างไม่ต้องมีการกำกับดูแลใกล้ชิด ตัดสินใจได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของตน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมั่นใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> กล้าตัดสินใจเรื่องที่ไม่คุ้นเคยในหน้าที่ แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่ข้างต้น แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ความไม่แน่นอน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมั่นใจในความสามารถของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> เชื่อมั่นในความความสามารถ และศักยภาพของตนว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จได้ แสดงความมั่นใจอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจหรือความสามารถของตน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมั่นใจในการทำงานที่ท้าทาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ แสดงความคิดเห็นของตนเองไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ หรือในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเต็มใจทำงานที่ท้าทายมากและกล้าแสดงจุดยืนของตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> เต็มใจและกล้าปฏิบัติหน้าที่ที่ท้าทาย หรือความเสี่ยงสูง กล้ายืนหยัดเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ กล้าแสดงจุดยืนของตนเองอย่างตรงไปตรงมาในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ 	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ใช้เกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแลใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแลใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาราย ปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา ตัดสินใจได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบของตน ตัดสินใจไม่ได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบของตน และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถจัดการประเมินงานในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ กล้าตัดสินใจในการรายงานของตนเองที่เห็นว่าถูกต้องแม้ว่าโดยมีผู้ที่เห็นด้วยและสนับสนุน กล้าตัดสินใจในการรายงานของตนเองที่เห็นว่าถูกต้องแม้ว่าโดยมีผู้ที่เห็นด้วยอยู่ข้าง แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถจัดการประเมินงานในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ เชื่อมั่นในความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานก่อนเข้าสู่งานระดับสูง พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอันสูงส่งกับระดับสูง แสดงความมั่นใจอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจหรือความสามารถของตนเองได้อย่างภาคภูมิใจ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถจัดการประเมินงานในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ กล้าตัดสินใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ยาก กล้าตัดสินใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ท้าทายหรือมีความเสี่ยง อาสาปฏิบัติหน้าที่ที่ท้าทายหรือมีความเสี่ยง แสดงความคิดเห็นของตนเองไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ หรือในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถจัดการประเมินงานในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ รับอาสาและเต็มใจปฏิบัติงานที่ท้าทาย หรือมีความเสี่ยงสูง รับอาสาและเต็มใจปฏิบัติงานที่ท้าทาย หรือมีความเสี่ยงสูง กล้าแสดงจุดยืนของตนเองในการปฏิบัติงานที่ท้าทายหรือมีความเสี่ยงสูง กล้าแสดงจุดยืนของตนเองอย่างตรงไปตรงมาในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ 	

2.12 ความยืดหยุ่นต่อการแปรปรวน (Flexibility-FLX)

สมรรถนะ (Competency)	นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)				
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะระดับนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่า ความรวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป</p> <p>รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)</p>	<p>มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่หลากหลาย หรือเมื่อสถานการณ์หรือการปฏิบัติงานเปลี่ยน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับ</p> <p>ความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน</p> <ul style="list-style-type: none"> ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ที่ตนคิด เมื่อได้รับข้อมูลใหม่ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมี</p> <p>วิจากรณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ</p> <ul style="list-style-type: none"> มีวิจากรณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลลัพธ์ของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลที่สั่งงานเป้าหมายเดิมไว้ ปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ปรับเปลี่ยนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นกรณีเฉพาะกาล เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้า
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เป้าหมายการประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> รู้และเข้าใจวัฒนธรรมหน่วยงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงาน ที่มีเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงาน ที่หลากหลาย สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลาย และไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานในระดับ 1 และมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ที่ตนคิดของตนเองด้วยความเห็นของผู้อื่น เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ที่ตนคิดของตนเอง เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ที่ตนคิดของตนเอง เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ที่ตนคิดของตนเอง 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานในระดับ 2 และมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ รู้และเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในภาระหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ รู้และเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานตนเอง รู้และเข้าใจกฎ ระเบียบ และข้อบังคับระดับมหาวิทยาลัย คิด วิเคราะห์ ใช้วิจากรณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลลัพธ์ของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานในระดับ 3 และมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ วิเคราะห์การปฏิบัติงานและสร้างวิธีการให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลที่สั่งงานเป้าหมายเดิมไว้ ประเมินวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลที่สั่งงานเป้าหมายเดิมไว้ ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลที่สั่งงานเป้าหมายเดิมไว้ ปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานในระดับ 4 และมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ วางแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า ประเมินแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ ที่วางแผนไว้ ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นการเฉพาะกาล เพื่อให้รับกับสถานการณ์เฉพาะหน้า 	

2.1.3 ศิลปะการสื่อสารสูงใจ (Communication & Influencing-CI)

สมรรถนะ (Competency) นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน				
<p>ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p>รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)</p>	<p>ระดับที่ 1</p>	<p>ระดับที่ 2</p>	<p>ระดับที่ 3</p>	<p>ระดับที่ 4</p>	<p>ระดับที่ 5</p>
	<p>นำเสนอข้อมูล หรือความเท็จอย่างตรงไปตรงมา</p> <ul style="list-style-type: none"> นำเสนอ ข้อมูล หรือความเท็จอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมิได้ปรับแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการสูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่าง ประกอบที่การเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อสูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสัมพันธ์และระดับของผู้ฟัง คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ศิลปะการสูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> วางแผนการนำเสนอโดยคาดการณ์ว่าจะสามารถสูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และสูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการสูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อสนับสนุนบรรทัดฐานในการผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารสูงใจ
	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> นำเสนอ ข้อมูล หรือความเท็จอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมิได้ปรับแบบการนำเสนอ นำเสนอ ข้อมูล หรือความเท็จอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมิได้ปรับแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง นำเสนอ ข้อมูล หรือความเท็จอย่างตรงไปตรงมา โดยปรับรูปแบบการนำเสนอ นำเสนอ ข้อมูล หรือความเท็จอย่างตรงไปตรงมา โดยปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง ประเมินผลการนำเสนอ ข้อมูล หรือความเท็จอย่างตรงไปตรงมาจากผู้ฟัง 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่าง ประกอบที่การเตรียมอย่างรอบคอบตามวิธีการของตนเอง นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่าง ประกอบที่การเตรียมการอย่างรอบคอบตามความสัมพันธ์และระดับของผู้ฟัง นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่าง ประกอบที่การเตรียมการอย่างรอบคอบจากผู้ฟัง ปรับการนำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่าง ประกอบให้เหมาะสมตามความสัมพันธ์และระดับของผู้ฟัง 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสัมพันธ์และระดับของผู้ฟัง คำนึงถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง คำนึงถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเองและหน่วยงาน คำวินิจฉัยผลของการนำเสนอ และภาพลักษณ์ของหน่วยงาน พร้อมผลกระทบท่ออาจเกิดขึ้นได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ วางแผนการนำเสนอโดยคาดการณ์ว่าจะสามารถสูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ ปรับวิธีการ ขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และสูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย มีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาที่บังเกิดขึ้น มีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ากับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่เกิดขึ้นได้อย่างฉับไว 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ศึกษาหาข้อมูลประกอบการวางแผน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารสูงใจ ประเมินผลการสื่อสารสูงใจ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

2.14 คุณพริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality-AQ)

สมรรถนะ (Competency)
นิยามศัพท์สมรรถนะ
(Competency Definition)

ความสามารถในการสร้างสรรค์งานศิลปะที่ เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนเอง

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>ชาวต่างชาติและศิลปะของชาติและศิลปะอื่นๆ โดยแสดงความรักและหวงแหนในงานศิลปะ</p> <ul style="list-style-type: none"> สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ติดตาม หรือสร้างงานศิลปะแขนงต่าง ๆ ฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในศิลปะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจรูปแบบต่างๆ ของงานศิลปะ</p> <ul style="list-style-type: none"> แยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะในรูปแบบต่างๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้ เข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และนำไปใช้ในเชิงงานศิลปะของตนเองได้ สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวงกว้าง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะ</p> <ul style="list-style-type: none"> นำอิทธิพลของงานศิลปะยุคสมัยต่างๆ มาเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนเอง ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในงานศิลปะมาใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนเอง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและผู้อื่นได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ประยุกต์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะยุคต่างๆ มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์งานศิลปะ นำศาสตร์ทางศิลปะหลายแขนงมาผสมผสาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่าง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างสรรค์งานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน</p> <ul style="list-style-type: none"> สร้างสรรค์งานศิลปะที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตนที่บันทึกที่ยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นการ สร้างสรรค์งานแนวใหม่ หรืออนุรักษ์ไว้ซึ่งงานศิลปะดั้งเดิม 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 5</p> <ul style="list-style-type: none"> สามารถแสดงการประเมินค่า ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มวิชาชีพ มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
<p>เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เป้าหมายการประเมินค่าจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้ละค่าในงานศิลปะประเภทตนเองรับผิดชอบได้ ผู้ละค่าในงานศิลปะประเภทตนเองและงานศิลปะของหน่วยงานได้ ผู้ละค่าในงานศิลปะของตนเองรับผิดชอบ งานศิลปะของหน่วยงานและงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่นๆ ได้ สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ติดตาม หรือสร้างงานศิลปะแขนงต่าง ๆ ฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในศิลปะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 	<p>เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถแสดงการประเมินค่า ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ผู้ละค่าในงานศิลปะของตนเองรับผิดชอบ งานศิลปะของหน่วยงานและงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่นๆ ได้ในระดับชำนาญ แยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้ เข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และนำไปใช้ในเชิงงานศิลปะของตนเองได้ สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวงกว้าง 	<p>เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถแสดงการประเมินค่า ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ผู้ละค่าในงานศิลปะของตนเองอย่างต่าง ๆ ได้ มีงานศิลปะและลักษณะเด่นของงานศิลปะของตนเอง นำประสบการณ์ในงานศิลปะมาใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน ประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ในงานศิลปะมาใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน 	<p>เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถแสดงการประเมินค่า ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ วิเคราะห์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะสมัยต่างๆ ได้ นำหลักการวิเคราะห์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะสมัยต่างๆ มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน สร้างสรรค์ผลงานและนำผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นมาบูรณาการเพื่อให้เกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์งานศิลปะ นำศาสตร์ทางศิลปะหลายแขนงมาผสมผสาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่าง 	<p>เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถแสดงการประเมินค่า ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มวิชาชีพ มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ มีงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ 	

2.15 ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา (Organizational Commitment-OC)

<p>สมรรถนะ (Competency)</p> <p>นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</p>	<p>จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)</p>
<p>ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>	<p>ระดับที่ 2</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความภักดีต่อสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> แสดงความรักและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา มีส่วนร่วมทางลึกลับและชื่อเสียงให้แก่สถาบันอุดมศึกษา
<p>ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> เคารพและถือปฏิบัติตนแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของสถาบันอุดมศึกษา 	<p>ระดับที่ 3</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมาย <p>ระดับที่ 4</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของตนเองหรือความดีของการของตนเอง ยืนยันยึดมั่นการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่าเกิดการตัดสินใจนั้น อาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความคิดเห็น <p>ระดับที่ 5</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> เสียสละประโยชน์ส่วนตนของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ระยะยาวของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม เสียสละหรือไม่นำวัสดุอื่นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา
<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้และเข้าใจแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของหน่วยงานตนเอง ผู้และเข้าใจแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติระดับมหาวิทยาลัย เคารพและยอมรับแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติระดับหน่วยงานตนเอง เคารพและยอมรับแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติระดับมหาวิทยาลัย ถือปฏิบัติตนแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมิน 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานตนเอง มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานตนเอง มีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่หน่วยงานของตนเอง มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย <p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมิน 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ผู้และเข้าใจพันธกิจระดับหน่วยงานตนเอง และระดับมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วม และสนับสนุนพันธกิจระดับหน่วยงานตนเอง และระดับมหาวิทยาลัย สามารถอำนวยความสะดวกงานสำคัญในงานของตนและของมหาวิทยาลัยได้ จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของตนและของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย <p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมิน 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ยึดถือประโยชน์ของหน่วยงานของตนเองเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของตนเองหรือความดีของการของตนเอง ยึดถือประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ตั้งก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของตนเองหรือความดีของการของตนเอง มีจุดยืนในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย โดยมีส่วนให้การสนับสนุน มีจุดยืนในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ถึงแม้ว่าการตัดสินใจนั้น อาจไม่ได้รับการสนับสนุน <p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมิน 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ เป็นตัวอย่างในการยึดถือประโยชน์ของหน่วยงานและประโยชน์ของมหาวิทยาลัยโดยรวม ส่งเสริม สนับสนุน และแรงจูงใจบุคลากรยึดถือประโยชน์ของหน่วยงานและประโยชน์ของมหาวิทยาลัยโดยรวม ไม่นำวัสดุอื่นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อุทิศเวลาและประโยชน์ส่วนตนช่วยเหลืออาสาเพื่อประโยชน์ส่วนตน

2.16 การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building-RB)

สมรรถนะ (Competency)
 นิยามศัพท์สมรรถนะ
 (Competency Definition)

สร้างหรือรักษาสัมพันธ์ภาพฉันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการ

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะระดับนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1

ระดับที่ 2

ระดับที่ 3

ระดับที่ 4

ระดับที่ 5

สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้อง
 เกี่ยวข้องกับงาน

- สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน

แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสร้างหรือ
 รักษาความสัมพันธ์ที่กับผู้ที่ต้อง
 เกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด

- สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด
- เสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่น

แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างหรือ
 รักษาการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม

- เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในวงกว้างเพื่อประโยชน์ในงาน

แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างหรือ
 รักษาความสัมพันธ์ฉันมิตร

- สร้างหรือรักษามิตรภาพที่เข้มแข็งและเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น

แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และรักษา
 ความสัมพันธ์ฉันมิตรในระยะยาว

- รักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรไว้ได้อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะไม่มีการติดต่อ สัมพันธ์ในงานกับแล้วก็ตาม แต่ยังสามารถจะติดต่อสัมพันธ์ในงานได้อีกในอนาคต

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในภาคปฏิบัติงาน

ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)

1. เข้าใจการติดต่อสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง
2. ให้ความสำคัญกับประโยชน์ของผู้ติดต่อ
3. ค้นคว้าหาวิธีการที่จะประสานงานที่ดีกับผู้ติดต่อ
4. สร้างวิธีการติดต่อหรือการประสานงานที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันงานประโยชน์
5. รักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ
 ปฏิบัติงาน ระดับ 2

1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ
2. สร้างวิธีการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด
3. รักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงานอย่างใกล้ชิดและสนใจเสนอ
4. สร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่นไว้อย่างมั่นคง
5. เสริมสร้าง และสนับสนุนมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่นอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ
 ปฏิบัติงาน ระดับ 3

1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ
2. สร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมทีมเป็นอย่างดี
3. เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานทุกครั้งที่ประโยชน์ในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี
4. จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกันงาน
5. จัดให้มีการสนทนาหรือการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกันงานเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในวงกว้างเพื่อประโยชน์ในงาน

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ
 ปฏิบัติงาน ระดับ 4

1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ
2. สร้างวิธีการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น
3. สร้างมิตรภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น
4. รักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น
5. เสริมสร้าง และสนับสนุนมิตรภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ
 ปฏิบัติงาน ระดับ 5

1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ
2. สร้างวิธีการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง
3. สร้างมิตรภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง
4. รักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง
5. เสริมสร้าง และสนับสนุนมิตรภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง

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)

3.1 สภาวะผู้นำ (Leadership-LEAD)

<p>สมรรถนะ (Competency) นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</p>	<p>ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทบาทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา</p>				
<p>รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)</p>					
<p>ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>	<p>ระดับที่ 1</p>	<p>ระดับที่ 2</p>	<p>ระดับที่ 3</p>	<p>ระดับที่ 4</p>	<p>ระดับที่ 5</p>
<p>ดำเนินการประชุมได้และคอยแจ้งข่าวสาร ความเป็นไปได้โดยตลอด</p> <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับผลการทบทวนการตัดสินใจ รับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ออกรายงาน อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ติดตามผลการมอบหมายงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำ ในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจ อย่างยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติงานที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้อุปสรรคต่างๆได้คลี่คลาย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามข้อบังคับในทีมด้วยความยุติธรรม 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแล และช่วยเหลือทีมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติ ตนสมกับเป็นผู้นำ</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้บังคับบัญชา 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมงานให้ ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่สำคัญ เสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์หรือรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น 	
<p>เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในภาคปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เป้าหมายการประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> วางแผนการประชุม ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับผลการทบทวนการตัดสินใจ รับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ออกรายงาน อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ติดตามผลการมอบหมายงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มงานปฏิบัติงานที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้อุปสรรคต่างๆได้คลี่คลาย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามข้อบังคับที่วางไว้ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย รับฟังปัญหาของทีมงาน จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญให้ทีมงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ กำหนดแนวทางการหรือหลักการเพื่อเป็นการปฏิบัติงานของทีมงาน ประพฤติตนอยู่ในกรอบของแนวทางหรือหลักการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การบังคับบัญชาและสั่งการตามหลักธรรมาภิบาล 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่สำคัญ สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานได้ มีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์หรือรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการร่วมกันคิดวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 	

3.2 วิสัยทัศน์ (Visioning – VIS)

<p>สมรรถนะ (Competency)</p> <p>นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</p>	<p>ความสามารถในการกำหนดทิศทาง การกิจ และเป็นเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์</p>
<p>รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)</p>	
<p>ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>	<p>ระดับที่ 1</p> <p>รู้เข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> • รู้เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ทำงานท่ามกลางผู้อื่นหรือต้องหาคำตอบของวิสัยทัศน์ของตนเอง <p>ระดับที่ 2</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> • อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของตนเองกับเป้าหมายโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษา • แลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกับผู้ที่มีความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ <p>ระดับที่ 3</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</p> <ul style="list-style-type: none"> • โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตามที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ • ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ <p>ระดับที่ 4</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ <p>ระดับที่ 5</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้บริการสู่วิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ • คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก
<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เป้าหมายการประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเองมหาวิทยาลัย 2. สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ผู้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจได้อย่างวิสัย 3. สามารถสร้างกลยุทธ์และมาตรการในการปฏิบัติงานเพื่อทำวิสัยทัศน์บรรลุตามเป้าหมาย 4. สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการงานประจำและงานซึ่งยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์ของตนเองมหาวิทยาลัย 5. เพื่อเป็นข้อมูลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ต่อไป 	<p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. สามารถอธิบายให้ผู้บังคับบัญชารูและเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของตนเอง 3. สามารถอธิบายให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจและเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของตนเองมหาวิทยาลัยได้ 4. แลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกับผู้ที่มีความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์หน่วยงานในอนาคต 5. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในอนาคต <p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. เป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์แก่ผู้บังคับบัญช 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตามเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ 4. เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ระหว่างหน่วยงาน 5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตามเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ <p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษา วิเคราะห์นโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ 3. กำหนดนโยบายและนำนโยบายที่กำหนดขึ้นใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน 4. ประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานที่นำนโยบายที่กำหนดขึ้นใหม่มาใช้ 5. วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ <p>เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ระดับประเทศ 3. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ 4. กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ 5. สามารถคาดการณ์ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของประเทศได้

3.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation-SO)

<p>สมรรถนะ (Competency)</p> <p>นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</p>	<p>ความเข้าใจวิธีทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาได้</p>
<p>รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)</p>	
<p>ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>	<p>ระดับที่ 1</p> <p>ระดับที่ 2</p> <p>ระดับที่ 3</p> <p>ระดับที่ 4</p> <p>ระดับที่ 5</p>
<p>รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษา ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสพการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ประยุกต์ใช้ประสบการณ์การกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ ประยุกต์แนวทางการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือสถาบันอุดมศึกษา คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บริการทันถึงของสถาบันอุดมศึกษา <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบูรณาการองค์ความรู้กำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทสภาพรวม ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง
<p>เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เป้าหมายที่การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> รู้และเข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและมหาวิทยาลัย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ของภาครัฐและมหาวิทยาลัยกับการกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ มหาวิทยาลัยวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานของตนได้ สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานของตนได้ สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของมหาวิทยาลัยได้ สามารถกำหนดนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของหน่วยงานของตนได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ นำประสบการณ์มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานของตนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ นำประสบการณ์ไปใช้ต่อคล้องกับกลยุทธ์มหาวิทยาลัย นำประสบการณ์มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ ใช้ความรู้ ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ประเมินและติดตามผลการกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน <p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ศึกษาทฤษฎี หรือแนวคิดที่ซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานของตน นำทฤษฎี หรือแนวคิดที่ซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์มาใช้ในหน่วยงานของตน ศึกษาแนวทางการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานของตน นำแนวทางการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานของตน <p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ วิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์หรือสถาบันอุดมศึกษา ประเมินสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ หรือมหาวิทยาลัย คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตได้ สามารถกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บริการทันถึงของมหาวิทยาลัย <p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศ ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะ (Competency) นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership-CI) รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)				
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ● เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อหาสามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น ● สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ● เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตต่างกันในระดับที่สำคัญอย่างไร ● สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน ● เตรียมแผนและติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ ● สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ 	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เป้าหมายที่การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน 2. แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานด้วยความตั้งใจ 3. ศึกษาถึงผลกระทบในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงได้ 4. ปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน 5. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพและมีความสุขในการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อผลงานที่เพิ่มขึ้น 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษามุมมองการประเมินงานในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานให้ตระหนักและเข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน 3. กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานเห็นโอกาสและประโยชน์ของหน่วยงาน และตนเองที่จะได้รับในการเปลี่ยนแปลง 4. ส่งเสริม และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานให้ศึกษาหาความรู้ทางกายและจิตใจ และมีความพร้อมในด้านการปฏิบัติงาน 5. ส่งเสริม และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน โครงการ กิจกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมในการแสดงศักยภาพเพื่อช่วยการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษามุมมองการประเมินงาน ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. รับผิดชอบต่อสิ่งที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่มองไม่เห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนตนเอง พร้อมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างในสาระสำคัญในสิ่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันและสิ่งที่จะปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง 3. มีวิธีการที่ไม่นำมาไว้ให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานมองเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน และพร้อมที่จะการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความสุข 4. การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ 5. ประชุม สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้ทุกคนยอมรับในปรับเปลี่ยนตนเอง และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรมต่อไป 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษามุมมองการประเมินงาน ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. นำผล หรือแนวทาง ที่ได้จากกิจกรรมที่รองรับการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงระยะสั้นได้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานในการเปลี่ยนแปลง 4. มีวิธีการ หรือแนวทางทางปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่หลากหลายในการบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลง 5. ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนต่อไป 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษามุมมองการประเมินงาน ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. เป็นตัวอย่าง หรือแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ 3. สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในทีม 4. มีแผนงาน กลยุทธ์ นวัตกรรม เพื่อผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จ 5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาในการกำหนดแผนงานต่อไป 	

3.5 การควบคุมตนเอง (Self Control-SC)

<p>สมรรถนะ (Competency)</p> <p>นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</p>	<p>ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกรบกวน หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นที่พอใจ หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง</p> <p>รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)</p>				
<p>ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p>	<p>ระดับที่ 1</p>	<p>ระดับที่ 2</p>	<p>ระดับที่ 3</p>	<p>ระดับที่ 4</p>	<p>ระดับที่ 5</p>
<p>ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในสถานการณ์ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างดี</p> <ul style="list-style-type: none"> รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดอารมณ์รุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถเลือกใช้วิธีต่างๆ หรือปฏิบัติตามต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกรบกวน</p> <ul style="list-style-type: none"> รู้เท่าทันถึงอารมณ์และสามารถจัดการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกรบกวน โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อนำให้เกิดผลในเชิงลบที่ตนเองและผู้เกี่ยวข้อง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ระงับอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งรับฟังและบ่งชี้แนวคิดว่าต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดตนก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ อารมณ์ที่สงบลงได้ 	
<p>เกณฑ์การประเมินผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เป้าหมายการประเมินผลจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> การแสดงจุดยืนที่ชัดเจน ไม่ตัดสินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือคนงานโดยไม่เหตุผล และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ มุ่งฟังการประณามอย่างตั้งใจ ไม่แสดงอารมณ์โกรธ โกรธ และแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีเหตุผล ไม่เล่นบทเป็นที่ทำงาหรือพูดขยี้คนอื่นลง นอกเหนือไปจากระบุข้อบกพร่องที่ไม่เกี่ยวข้อง ไม่แสดงอารมณ์ที่ดูถูก ดูหมิ่นคนอื่น ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่องหรือแสดงสีหน้าไม่พอใจผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาใช้การบังคับ ไม่แสดงกิริยาขมขื่นต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่เพิกเฉยในเรื่องที่เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องทำผิดพลาด บางเรื่องกลับต้องออกมารับหน้าแทนด้วย ไม่เห็นแก่ตัวเอาความผิดใส่ตัวเพื่อน คนเดียว หรือโยนความผิดให้ผู้อื่น 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> สามารถจัดการประเมินในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ไม่ก้าวไกลเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงาน ไม่ทำ หรือส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสม จริยธรรม ระดับขั้นต่ำกับตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน ไม่แสดงความรู้สึกที่รุนแรงที่ทำให้เพื่อนร่วมงานหรือทีมงานมีจิตใจปั่นป่วน หลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์ ไม่แสดงอารมณ์ที่รุนแรง หรือเปรียบเทียบอารมณ์ที่รวดเร็ว มีความเป็นมิตร และมิตรต่อการทำงานที่สอดคล้องประสานงานด้วย 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีความรู้สึกที่มั่นคง ถึงแม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันจนเกิดความเครียด มีความอดทนต่อการอยู่ห่างจากผู้บริหารที่ง่ายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงาน หรือให้บริการได้อย่างสงบ ใช้ความรู้ที่สั่งสมมาทำงาน หรือทำงานที่หนักงานและไม่มีปัญหาการในการควบคุมอารมณ์ตนเองซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ทำงาน มีวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมในสถานการณ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาอารมณ์ 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ไม่แสดงความคิดเห็น หรือความกดดันเมื่อเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานปฏิบัติงานไม่ถูกไม่เหมาะสมด้วยเรื่องใด ไม่โทษผู้บังคับบัญชาเมื่อผู้บริหารตำหนิ ไม่อวดว่าดีที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาสั่งผิดหรือไม่ ผู้คิดหรือเขียนไม่ชัดเจน หรือไม่ ได้ตรวจสอบและรายงานผิด จะใช้วิธีอื่นและอธิบายในสิ่งที่ถูกไปฟัง ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ สามารถควบคุม และระงับอารมณ์ของตนเองได้อย่างสง่างาม และที่จับพร้อมในการเป็นผู้บริหาร เข้าใจถึงเหตุของปัญหา รวมถึงรับทราบ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดผลกระทบต่อการควบคุมอารมณ์ได้ ระงับอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งรับฟังและบ่งชี้แนวคิดว่าต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงการทำให้อื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากกว่าถือว่าเป็นตัวอย่างที่ดีในการควบคุมอารมณ์ 	

สมรรถนะ (Competency) นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	3.6 การสอนงานและกำหนดหมายงาน (Coaching and Empowering Others-CEO) ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะ สามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้มีอิสระที่จะตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้
--	---

รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะที่งานนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> • สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน • ที่แนะนำแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ <ul style="list-style-type: none"> • สามารถให้คำปรึกษาที่แนะนำแนวทางในการพัฒนา หรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ชัดเจน • ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความสามารถในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> • วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว • มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ • มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา <ul style="list-style-type: none"> • สามารถรับเลี้ยงทัศนคติเดิมที่เป็นเชิงขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา • สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบการดำเนินงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> • สร้าง และสนับสนุนให้มีการลงนามและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการในระดับสถาบันอุดมศึกษา • สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 5 <ul style="list-style-type: none"> 1. มีตารางแผนผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 2. วิเคราะห์ภาระงาน กำหนดตัวชี้วัด และกำหนดเป้าหมายพร้อมทั้งสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างชัดเจน 3. มอบหมายภาระงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ผู้รับผิดชอบ 4. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการใช้ภาษารายชื่อ หรือการแนะนำ การสอนงาน และการติดตามเมื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ 5. ที่แนะนำวิธีการค้นหาความรู้จากแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติงาน
เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ค่าเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ) <ol style="list-style-type: none"> 1. มีตารางแผนผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 2. วิเคราะห์ภาระงาน กำหนดตัวชี้วัด และกำหนดเป้าหมายพร้อมทั้งสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างชัดเจน 3. มอบหมายภาระงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ผู้รับผิดชอบ 4. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการใช้ภาษารายชื่อ หรือการแนะนำ การสอนงาน และการติดตามเมื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ 5. ที่แนะนำวิธีการค้นหาความรู้จากแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติงาน 	เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. สามารถนำผลการดำเนินงานมาใช้ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ การแนะนำ การสอนงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมมอบหมายมาจัดดำเนินการได้ 3. สนับสนุนการให้คำปรึกษา หรือ คำแนะนำ รวมถึงการสอนงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งการส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ชัดเจน 4. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานการแล้วสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานการรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป 5. การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น 	เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. จัดทำแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะ 6 เดือน และ 12 เดือน 3. มอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาให้ช่วยในการพัฒนาให้สอดคล้องกับผลการประเมิน 4. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อพัฒนาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง 5. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานการแล้วสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานการรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป 	เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษาปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา 3. วิเคราะห์ทัศนคติหรือวิธีการ หรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานแก่เพื่อนร่วมงาน และที่งานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบ 4. มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทดลองใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานให้เพื่อนร่วมงาน และทีมงาน 5. ติดตามและประเมินผลการทดลองใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อ นำข้อมูลไปพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา 	เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานการรายชื่อ (PMS) ในหน่วยงาน 3. มีคู่มือการบริหารผลการปฏิบัติงานการรายชื่อหน่วยงาน 4. มีความรู้ในการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานการรายชื่อหน่วยงานให้ครบทุกหน่วยงาน 5. ติดตามและประเมินผลการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานการตามหน่วยงานทุกหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลเสนอมหาวิทยาลัยต่อไป 	

4. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ความรู้ความสามารถ และทักษะ วิชาชีพ	ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง				
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
รายละเอียดของความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ					
1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง					
● มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และมีความรู้ความสามารถความชำนาญงาน ที่ทักษะหรือประสบการณ์สูงเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง	● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และมีความรู้ความสามารถความชำนาญงาน ที่ทักษะ หรือประสบการณ์สูงมากเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง	● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3		
เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ตามเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ) 1. มีพฤติกรรมที่ตรงกับตำแหน่ง หรือที่คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติต้องห้าม หรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งถูกต้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 2. มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างหน่วยงาน และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง ตลอดจนความรู้สาขาการบังคับบัญชาของหน่วยงานของตนเอง 3. มีความรู้เกี่ยวกับภาระหน้าที่ของตนเองจะต้องปฏิบัติ และรับผิดชอบ 4. มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในหน่วยงานของตนเอง 5. มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ราชการของตนเอง	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดีต่อไม่มี จำนวน 3 ข้อ 2. มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสาขาวิชาชีพพอสมควร 3. มีความเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ 4. มีความเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการและกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 5. พัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานรับผิดชอบในระดับชำนาญงาน หรือชำนาญงานพิเศษได้	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินมา ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดีต่อไม่มี จำนวน 3 ข้อ 2. มีแผนพัฒนาความสามารถตนเอง และทีมงานเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น 3. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ทีมงานได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์เฉพาะทางให้สูงขึ้น 4. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานหลังจากได้เพิ่มทักษะ หรือประสบการณ์มาแล้วว่าผลงานที่ได้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากขึ้นเพียงใด 5. นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามการเปลี่ยนแปลงไปพัฒนาและปรับปรุงไม่ให้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานต่อไป			

<p>ความรู้ความสามารถ และทักษะ นิยามศัพท์</p>	<p>ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง</p>	<p>ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ)</p>	<p>ระดับที่ 1</p>	<p>ระดับที่ 2</p>
<p>2. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ</p>	<p>ระดับที่ 1</p>	<p>ระดับที่ 2</p>	<p>ระดับที่ 3</p>	<p>ระดับที่ 4</p>
<p>● ผู้ฝึกการศึกษาระดับปริญญา และสามารถนำองค์ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</p>	<p>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนของหน่วยงาน</p>	<p>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงมากเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนของหน่วยงาน</p>	<p>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง หรือถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำได้</p>	<p>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำได้</p>
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผู้ฝึกการศึกษาระดับปริญญา 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีผู้ฝึกการศึกษาระดับปริญญา หรือที่คุ้นเคยกับตัวไป คุณสมบัติต้องห้าม และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งถูกต้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยการจ้างงานหรือข้ออื่น 2. มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างหน่วยงาน และบทบาทหน้าที่ความรู้และตนเองของตนเอง ตลอดจนความรู้สึกลึกซึ้งเกี่ยวกับหน้าที่ของตนเองจะปฏิบัติ และรับผิดชอบ ตลอดจนการเชื่อมความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง 3. มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน 4. มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน 5. มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนเอง ตลอดจนการวางแผนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการทดสอบตำแหน่งในสาขาวิชาชีพของตนเองได้ 3. มีความเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้อ้างอิง รวมถึงการประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน 4. พัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ปัญหาที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. พัฒนางานเองให้สามารถปฏิบัติงานรับผิดชอบในระดับสูง ยุ่งยากมากต้องใช้ประสบการณ์ค่อนข้างสูง จึงจะปฏิบัติงานสำเร็จได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง และที่งานเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นมีความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานเฉพาะด้านได้ 3. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ทีมงานได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่เพิ่มประสบการณ์เฉพาะทางที่สูงขึ้น และมี ความพร้อมในการแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง 4. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานหลังจากได้เพิ่มทักษะ หรือประสบการณ์แล้วว่าผลงานที่ได้มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับผลงานก่อนการพัฒนาทักษะ หรือเพิ่มประสบการณ์ 5. นำข้อสรุปที่ได้จากการติดตามการเปลี่ยนแปลงที่ได้ให้พัฒนา และปรับปรุงในหน้าที่ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานต่อไป 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษาทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางให้มีความเชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง 3. สามารถอธิบาย หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ศึกษามาให้ทีมงาน หรือผู้บังคับบัญชา และสามารถนำไปแก้ไข ปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวางได้ตามหลักการ 4. มีรายงานผลการศึกษาทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตกว้างขวาง 5. นำรายงานผลการศึกษาทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตกว้างขวางออกเผยแพร่ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก 3. มีการสังเคราะห์ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก 4. มีการสังเคราะห์ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก 5. มีการสังเคราะห์ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก
<p>3. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร</p>	<p>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 ของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ</p>	<p>● มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 ของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ</p>		

5. ความรู้เรื่องกฎหมายตลอดจนกฎระเบียบราชการ

<p>ความรู้ความสามารถ และทักษะ นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</p>	<p>ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ความรู้เรื่องกฎหมายตลอดจนกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p>			
<p>รายละเอียดของความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการในแต่ละระดับ</p>				
<p>ระดับที่ 1</p> <p>● มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนประจำที่ปฏิบัติอยู่</p>	<p>ระดับที่ 2</p> <p>● มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และสามารถทบทวนคําคอนในทางกฎหมายเมื่อมีข้อสงสัย ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p>	<p>ระดับที่ 3</p> <p>● มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้แก่หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ระดับที่ 4</p> <p>● มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 และมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งสามารถแนะนำ หรือให้คำปรึกษาในภาพรวมได้</p>	<p>ระดับที่ 5</p> <p>● มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย สามารถให้คำแนะนำปรึกษา วิเคราะห์เหตุผลและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>เกณฑ์การประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (เป้าหมายการประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน 2. มีความรู้ และความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำตัว โดยได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา 3. มีความรู้ และความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำตัวด้วยตนเอง 4. มีวิธีการประยุกต์ใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำ และงานเชิงพัฒนา โดยได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา 5. ศึกษาหาความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถทบทวนคําคอนในทางกฎหมาย 2. ศึกษาหาความรู้เรื่อง กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานชั้นสูง 3. สามารถอธิบาย หรือตอบคำถามในทางกฎหมาย และข้อบังคับให้แก่ผู้รับบริการได้ 4. สามารถอธิบาย หรือตอบคำถาม ให้คำปรึกษา ชี้แนะในทางกฎหมายให้แก่ผู้รับบริการได้ตรงประเด็น 5. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถทบทวนคําคอนในทางกฎหมาย 2. สามารถนำความรู้ทางกฎหมายไปประยุกต์ใช้กับปัญหาในทางกฎหมายของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบได้ 3. สามารถนำความรู้ทางกฎหมายไปประยุกต์ใช้กับปัญหาในทางกฎหมายของหน่วยงานได้ 4. สามารถนำความรู้ทางกฎหมายไปประยุกต์ใช้กับปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง 5. สามารถนำปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้หน่วยงานได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถทบทวนคําคอนในทางกฎหมาย 2. มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเอง 3. มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของหน่วยงานได้ 4. สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่ผู้รับบริการได้ 5. สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถทบทวนคําคอนในทางกฎหมาย 2. มีความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย สามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องแม่นยำตามหลักวิชาการ และวิชาชีพ 3. วิเคราะห์เหตุผลและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงาน 4. มีผู้ยอมรับให้คำแนะนำให้หน่วยงานใช้อ้างอิง 5. เป็นวิทยากรให้ความรู้ทางกฎหมายแก่บุคลากร

6. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมี 4 ทักษะ

6.1 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

6.2 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

6.3 ทักษะการคำนวณ

6.4 ทักษะการจัดการข้อมูล

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
<p align="center">6.1 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์</p> <p align="center">รายละเอียดของทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในแต่ละระดับ</p>	<p align="center">ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1133 22 1260 464">ระดับที่ 1</th> <th data-bbox="1133 464 1260 880">ระดับที่ 2</th> <th data-bbox="1133 880 1260 1296">ระดับที่ 3</th> <th data-bbox="1133 1296 1260 1712">ระดับที่ 4</th> <th data-bbox="1133 1712 1260 2174">ระดับที่ 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1133 22 1260 464"> <ul style="list-style-type: none"> สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นได้ </td> <td data-bbox="1133 464 1260 880"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถนำไปประมวลผลพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว </td> <td data-bbox="1133 880 1260 1296"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถนำไปประมวลผลต่างๆ ในกรปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว </td> <td data-bbox="1133 1296 1260 1712"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 3 และมีความเชี่ยวชาญในโปรแกรมที่ใช้ หรือสามารถแก้ไขหรือปรับปรุงโปรแกรมเพื่อนำพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานได้ </td> <td data-bbox="1133 1712 1260 2174"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 4 และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเชี่ยวชาญในโปรแกรมต่างๆ อย่างกว้างขวาง หรือสามารถเขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้ </td> </tr> </tbody> </table>	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	<ul style="list-style-type: none"> สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถนำไปประมวลผลพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถนำไปประมวลผลต่างๆ ในกรปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 3 และมีความเชี่ยวชาญในโปรแกรมที่ใช้ หรือสามารถแก้ไขหรือปรับปรุงโปรแกรมเพื่อนำพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 4 และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเชี่ยวชาญในโปรแกรมต่างๆ อย่างกว้างขวาง หรือสามารถเขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5							
<ul style="list-style-type: none"> สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถนำไปประมวลผลพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถนำไปประมวลผลต่างๆ ในกรปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 3 และมีความเชี่ยวชาญในโปรแกรมที่ใช้ หรือสามารถแก้ไขหรือปรับปรุงโปรแกรมเพื่อนำพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 4 และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเชี่ยวชาญในโปรแกรมต่างๆ อย่างกว้างขวาง หรือสามารถเขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้ 							
<p align="center">สมรรถนะ (Competency)</p> <p align="center">นิยามศัพท์</p>	<p align="center">ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในงาน</p> <p align="center">6.2 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ</p>										
<p align="center">รายละเอียดของทักษะในการนำภาษาอังกฤษในแต่ละระดับ (Competency Description)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="798 22 925 464">ระดับที่ 1</th> <th data-bbox="798 464 925 880">ระดับที่ 2</th> <th data-bbox="798 880 925 1296">ระดับที่ 3</th> <th data-bbox="798 1296 925 1712">ระดับที่ 4</th> <th data-bbox="798 1712 925 2174">ระดับที่ 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="798 22 925 464"> <ul style="list-style-type: none"> สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารให้เข้าใจได้ </td> <td data-bbox="798 464 925 880"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่างๆ ได้ </td> <td data-bbox="798 880 925 1296"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกต้อง </td> <td data-bbox="798 1296 925 1712"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 3 และเข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้องทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา </td> <td data-bbox="798 1712 925 2174"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้ง โดดเด่นกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ใช้ในทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่วถูกต้อง และสื่อสารด้วย อีทักซ์มีความเชี่ยวชาญ ศัพท์เฉพาะด้านในสาขาวิชาของตนอย่างลึกซึ้ง </td> </tr> </tbody> </table>	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	<ul style="list-style-type: none"> สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารให้เข้าใจได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่างๆ ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 3 และเข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้องทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้ง โดดเด่นกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ใช้ในทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่วถูกต้อง และสื่อสารด้วย อีทักซ์มีความเชี่ยวชาญ ศัพท์เฉพาะด้านในสาขาวิชาของตนอย่างลึกซึ้ง 	<p align="center">6.3 ทักษะการคำนวณ</p> <p align="center">ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง</p>
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5							
<ul style="list-style-type: none"> สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารให้เข้าใจได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่างๆ ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 3 และเข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้องทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 4 และมีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้ง โดดเด่นกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ใช้ในทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่วถูกต้อง และสื่อสารด้วย อีทักซ์มีความเชี่ยวชาญ ศัพท์เฉพาะด้านในสาขาวิชาของตนอย่างลึกซึ้ง 							
<p align="center">สมรรถนะ (Competency)</p> <p align="center">นิยามศัพท์</p>	<p align="center">รายละเอียดของทักษะการคำนวณในแต่ละระดับ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="446 22 574 464">ระดับที่ 1</th> <th data-bbox="446 464 574 880">ระดับที่ 2</th> <th data-bbox="446 880 574 1296">ระดับที่ 3</th> <th data-bbox="446 1296 574 1712">ระดับที่ 4</th> <th data-bbox="446 1712 574 2174">ระดับที่ 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="446 22 574 464"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว </td> <td data-bbox="446 464 574 880"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และสามารถทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้อย่างถูกต้อง </td> <td data-bbox="446 880 574 1296"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และสามารถใช้สูตรคณิตศาสตร์ หรือเครื่องมือต่างๆ ในการคำนวณข้อมูลด้านตัวเลขได้ </td> <td data-bbox="446 1296 574 1712"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และตัวเลขที่ซับซ้อนได้ </td> <td data-bbox="446 1712 574 2174"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดในข้อมูลตัวเลขได้เข้าใจข้อมูลต่างๆ ในภาพรวม และอธิบายเชิงลึกให้เข้าใจได้ </td> </tr> </tbody> </table>	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และสามารถทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้อย่างถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และสามารถใช้สูตรคณิตศาสตร์ หรือเครื่องมือต่างๆ ในการคำนวณข้อมูลด้านตัวเลขได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และตัวเลขที่ซับซ้อนได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดในข้อมูลตัวเลขได้เข้าใจข้อมูลต่างๆ ในภาพรวม และอธิบายเชิงลึกให้เข้าใจได้
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5							
<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และสามารถทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้อย่างถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และสามารถใช้สูตรคณิตศาสตร์ หรือเครื่องมือต่างๆ ในการคำนวณข้อมูลด้านตัวเลขได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และตัวเลขที่ซับซ้อนได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดในข้อมูลตัวเลขได้เข้าใจข้อมูลต่างๆ ในภาพรวม และอธิบายเชิงลึกให้เข้าใจได้ 							
<p align="center">สมรรถนะ (Competency)</p> <p align="center">นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)</p>	<p align="center">6.4 ทักษะการจัดการข้อมูล</p> <p align="center">ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p>										
<p align="center">รายละเอียดของทักษะการจัดการข้อมูลในแต่ละระดับ (Competency Description)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="138 22 266 464">ระดับที่ 1</th> <th data-bbox="138 464 266 880">ระดับที่ 2</th> <th data-bbox="138 880 266 1296">ระดับที่ 3</th> <th data-bbox="138 1296 266 1712">ระดับที่ 4</th> <th data-bbox="138 1712 266 2174">ระดับที่ 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="138 22 266 464"> <ul style="list-style-type: none"> สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น </td> <td data-bbox="138 464 266 880"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถวิเคราะห์ และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง </td> <td data-bbox="138 880 266 1296"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางสื่อ หรือข้อโต้แย้ง ฯลฯ ได้อย่างอิงจากข้อมูลที่เชื่อถือได้ </td> <td data-bbox="138 1296 266 1712"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 3 และสามารถพยากรณ์ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อพยากรณ์ หรือคาดการณ์ได้อย่างอิงจากข้อมูลที่เชื่อถือได้ </td> <td data-bbox="138 1712 266 2174"> <ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 4 และสามารถออกแบบเลือกใช้หรือประยุกต์ใช้การนำการจัดทำแบบจำลองต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม </td> </tr> </tbody> </table>	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	<ul style="list-style-type: none"> สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถวิเคราะห์ และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางสื่อ หรือข้อโต้แย้ง ฯลฯ ได้อย่างอิงจากข้อมูลที่เชื่อถือได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 3 และสามารถพยากรณ์ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อพยากรณ์ หรือคาดการณ์ได้อย่างอิงจากข้อมูลที่เชื่อถือได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 4 และสามารถออกแบบเลือกใช้หรือประยุกต์ใช้การนำการจัดทำแบบจำลองต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 	
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5							
<ul style="list-style-type: none"> สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 1 และสามารถวิเคราะห์ และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 2 และสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางสื่อ หรือข้อโต้แย้ง ฯลฯ ได้อย่างอิงจากข้อมูลที่เชื่อถือได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 3 และสามารถพยากรณ์ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อพยากรณ์ หรือคาดการณ์ได้อย่างอิงจากข้อมูลที่เชื่อถือได้ 	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะระดับที่ 4 และสามารถออกแบบเลือกใช้หรือประยุกต์ใช้การนำการจัดทำแบบจำลองต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 							