

เอกสารแนบท้าย ๔

RMUTSV - Competency Dictionary

พจนานุกรมอธิบายสมรรถนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

สมรรถนะหลัก

ประกอบด้วย 5 สมรรถนะดังนี้

- 1.ความรับผิดชอบ
- 2.เชี่ยวชาญสร้างสรรค์
- 3.คุณธรรมและจริยธรรม
- 4.การพัฒนา
- 5.ความสามัคคี

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

สมรรถนะ (Competency)	2.เชี่ยวชาญสร้างสรรค์				
นิยามศัพท์สมรรถนะ	ความสนใจใฝ่รู้ สืบสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้วิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานการให้เกิดผลสัมฤทธิ์				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
มีทักษะและความรอบรู้ เฉพาะในสาขาอาชีพของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้าง อย่างต่อเนื่อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ	

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

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

สมรรถนะ (Competency)	5.ความสามัคคี				
นิยามศัพท์สมรรถนะ	ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือ สถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้างาน รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ สามารถนำทีมไปปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ พร้อมทั้งสามารถสร้างเครือข่าย ขอความร่วมมือกับ กลุ่มงานอื่นได้เพิ่มเติม	

สมรรถนะเฉพาะงาน

ประกอบด้วย 16 สมรรถนะดังนี้

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

สมรรถนะ (Competency)	2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking-AT)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆได้				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็น ส่วนย่อยๆ - แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายได้โดยไม่ เรียงลำดับความสำคัญ - วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็น ส่วนๆ หรือ เป็นกิจกรรมต่างๆ ได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจ ความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน - ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้ - ระบุข้อเท็จจริงของประเด็นต่างๆ ได้ - วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหาหรืองาน - เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ - วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถ วิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้ - เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุ ปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ หนึ่งๆ ได้ - วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน การดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้อง หลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรคและวางแผน การป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิค และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงาน หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือก สำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้น - ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในบางขณะ ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ - ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาตัวเลือกที่เสี่ยงและ ทางเลือกแต่ละทาง - วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานเกี่ยวข้อง (หน่วยงาน) คาดการณ์ปัญหา อุปสรรคและวางแผนการป้องกันแก้ไข รวมทั้ง เสนอแนะทางเลือกและข้อชี้แจงได้ไว้	

สมรรถนะ (Competency)	2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking-CT)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	. การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนะต่าง ๆ จนได้เป็นเกราะความคิดหรือแนวคิดใหม่				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ใช้ประสบการณ์ - ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้ - ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการ ระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงานได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยทีเดียว	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายข้อมูล หรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย - สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้ - สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎีองค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น วางแผน ตระเวนนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน	

สมรรถนะ (Competency)	2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others-CO)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของกาปฏิบัติหน้าที่				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น - สนับสนุนให้ผู้บ่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี - แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี - สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน - มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น	แสดงสมรรถนะที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น - ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้ - ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน - สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาพปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของตนเอง บุคคล	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งมั่นในการพัฒนาจากรากของปัญญา หรือความรู้ที่ต้องการที่แท้จริง - พยายามหาความรู้เข้าใจปัญหาหรือความท้าทายที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดจแนแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีของตนเอง - ค้นคว้า ลงแรงหรือวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเอง สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น	

สมรรถนะ (Competency)	2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable-HPA)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่ง โดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
สั่งให้กระทำการใดๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ - สั่งให้กระทำการใดๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ - มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำการใดๆ - ปฏิเสธคำขอของผู้อื่น ที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ - กำหนดกลไกและเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นมาตรฐาน - สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสั่งให้ปรับมาตรฐาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น - กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แตกต่าง หรือสูงขึ้น - สั่งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และคิดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ - ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎระเบียบ ข้อบังคับ - เตือนให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และดำเนินการในกรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง - ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาในการชี้แจงปัญหา หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ - ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด หรือมีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	

สมรรถนะ (Competency)	2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-INF)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความรู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
หาข้อมูลเบื้องต้น - ใช้ข้อมูลที่มือผู้ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว - ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูล - สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน - สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก - ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ทันภาพของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป - แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้เพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ - วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด - สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป - ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง	

สมรรถนะ (Competency)	2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity-CS)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและให้ความสำคัญวัฒนธรรมของผู้อื่น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจรวมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมใหม่	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจในวัฒนธรรมต่างๆ อย่างลึกซึ้ง รวมทั้งแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับใช้เพื่อรวมทั้งวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม	
- ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของไทย ขณะที่เห็นคุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น - ยอมรับความต่างทางวัฒนธรรม และไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า - ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป	- เข้าใจมารยาท กาลเทศะ คคอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และพยายามปรับตัวให้สอดคล้อง - สื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้อื่น	- เข้าใจบริบท และนิสัยสััญญูของวัฒนธรรมต่างๆ - เข้าใจรากฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างอันจะทำให้เข้าใจวิถีชีวิตของผู้อื่น - ไม่ตัดสินผู้อื่นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่ต้องพยายามทำความเข้าใจ เพื่อไม่สามารถทำงานร่วมกันได้	- สร้างการยอมรับในหมู่ผู้คนที่ต่างวัฒนธรรม เพื่อสัมพันธ์ไมตรีอันดี - วิจัย และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างประเทศ หรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน	- หากทางรับข้อพิจารณาเรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน พยายามประสานและประนีประนอมด้วยเหตุอันควร และเคารพวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง - ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ทำให้งานเหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อประสมประสีของระหว่างประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมที่สำคัญ	

สมรรถนะ (Competency)	2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding-IU)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิดตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อกับ				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถรับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด เข้าใจทั้งความหมายและนัยเชิงอารมณ์ จากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อกับ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง - เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง - เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย - สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อกับได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูด และความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้ - เข้าใจนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น - ใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร ทำความรู้จัก หรือติดต่อประสานงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจภาษาและของพฤติกรรมผู้อื่น - เข้าใจเจตนาของพฤติกรรม หรือไปแนวความคิดของที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่นำไปสู่พฤติกรรมของผู้อื่น - เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงสาเหตุที่แท้จริง และลักษณะนิสัยของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง	

สมรรถนะ (Competency)	2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness-OA)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อองค์กรอย่างไร				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
เข้าใจโครงสร้างองค์กร เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ เข้าใจความสัมพันธ์ทางอำนาจไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้มีอำนาจตัดสินใจหรือผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลลัพธ์ขององค์กรเป็นสำคัญ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร - เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำไม่ได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันการดำเนินงานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสายเบงกุ่มพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร - เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรรวมทั้งของบุคคลและของภาครัฐโดยรวมทั้งของปัจเจกบุคคล โอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาใช้เพื่อผลักดันการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบผู้กล่าวถึง - เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ภายใต้นและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อส่วนราชการและภารกิจของ องค์กร เพื่อแปล วิเคราะห์เป็นโอกาส กำหนดจุดยืนและทิศทางการดำเนินงานอย่างสอดคล้องและเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ส่วนสำคัญ	

สมรรถนะ (Competency)		2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness-PROAC)			
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)		การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย			
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1		ระดับที่ 2		ระดับที่ 3	
เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ		แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ		แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น	
- เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และวิธีแก้ไขโดยไม่ล่าช้า - เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน		- ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ - แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาลดความสำคัญลง		- คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น - ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ	
ระดับที่ 4		ระดับที่ 5		ระดับที่ 6	
แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง		แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว		แสดงสมรรถนะระดับที่ 5 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว	
- คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง - คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาคำว่า จะเกิดขึ้นในอนาคต		- คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต - สร้างบรรทัดฐานของการคิดริเริ่มให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในงาน และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานแยกตัวความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส ในระยะยาว		- คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต - สร้างบรรทัดฐานของการคิดริเริ่มให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในงาน และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานแยกตัวความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส ในระยะยาว	

สมรรถนะ (Competency)	2.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order-CO)			
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบ เปรียบเทียบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน			
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)				
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ - ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องชัดเจน - ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน - ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนด อย่างเคร่งครัด	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน - ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง - ตรวจสอบความถูกต้องของงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง - ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ - บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ - ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา - ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล - สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วน เพื่อความถูกต้องของงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาความสามารถในการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้อง ครบถ้วน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล

สมรรถนะ (Competency)	2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence-SCF)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหามาให้สำเร็จ คล่อง				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
ปฏิบัติงานได้ตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแล - ปฏิบัติงานได้โดยอาจไม่ต้องมีการกำกับดูแลใกล้ชิด - ตัดสินใจเองได้ในการปฏิบัติงานให้ขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมั่นใจ - กล้าตัดสินใจเรื่องที่เห็นว่าถูกต้องแล้วในหน้าที่ แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้างก็ตาม - แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมั่นใจในความสามารถของตน - เชื่อมั่นในความสามารถ และศักยภาพของตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จได้ - แสดงความมั่นใจอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจหรือความสามารถของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมั่นใจในการทำงานที่ท้าทาย - ขอรับงานที่ท้าทายความสามารถ - แสดงความคิดเห็นของตนเมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้อำนวยการ หรือในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเต็มใจทำงานที่ท้าทายมากและกล้าแสดงจุดยืนของตนเอง - เต็มใจและรับอาสารับงานที่ท้าทาย หรือที่อาจมีโทษสูง - กล้ายืนหยัดเผชิญหน้ากับผู้นำที่ปฏิบัติการบริหารที่ไม่ดี - กล้าแสดงจุดยืนของตนเองอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่ประนีประนอม เป็นสาระสำคัญ	

สมรรถนะ (Competency)	2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility-FLX)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน - ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น - เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด หักมุมคิด เมื่อได้รับข้อมูลใหม่	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจรรณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ มีวิจรรณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน - ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้ - ปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ - ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์เฉพาะหน้า - ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนงาน เป้าหมาย ผลักดัน เพื่อให้รับกับสถานการณ์เฉพาะหน้า	

สมรรถนะ (Competency)	2.13 ศิลปะการสื่อสารสูงใจ (Communication & Influencing-CI)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมิได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการสูงใจ นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อสูงใจ - ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง - คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ศิลปะการสูงใจ - วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถสูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม - ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และสูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย - คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการสูงใจ - แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล - ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาของชน ไม่ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารสูงใจ	

สมรรถนะ (Competency)	2.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality-AQ)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความซาบซึ้งในอรรถรสและเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนเองได้				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
ซาบซึ้งในงานศิลปะ - เห็นคุณค่าในงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่นๆ โดยแสดงความรักและหวงแหนในงานศิลปะ - สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ติดตาม หรือสร้างงานศิลปะแขนงต่าง ๆ - ฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในงานศิลปะของตนอย่างสม่ำเสมอ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจรูปแบบต่างๆ ของงานศิลปะ - แยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้ - เข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และนำไปใช้ในงานศิลปะของตนเองได้ - สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวงกว้าง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะ - นำอิทธิพลของงานศิลปะยุคสมัยต่างๆ มาเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน - ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในงานศิลปะมาใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนเอง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้ - ประยุกต์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะยุคต่างๆ มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์งานศิลปะ - นำเสนอศรัทธาทางศิลปะหลายแขนงมาผสมผสาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่าง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างสรรคงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน สร้างสรรค์งานศิลปะที่โดดเด่นและแตกต่างไปจากคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสวนน้ำแบบใหม่ หรืออนุรักษ์ไว้ซึ่งงานศิลปะดั้งเดิม	

สมรรถนะ (Competency)	2.15 ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา (Organizational Commitment-OC)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นต้นตอ ก่อนประโยชน์ส่วนตัว				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
ปฏิบัติตามเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของสถาบันอุดมศึกษา	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความภักดีต่อสถาบันอุดมศึกษา - แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา - มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่สถาบันอุดมศึกษา	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา - มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย - จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของการงานเพื่อให้งานของสถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมาย	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้ง - ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง - ยืนหยัดในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่าการตัดสินใจนั้น อาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสียสละประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา - เสียสละประโยชน์ระยะสั้นเพื่อประโยชน์ระยะยาวของสถาบันอุดมศึกษา - เลือกหรือไม่นำตัวผู้ที่ไม่ให้เกียรติประเกียรติสถาบันอุดมศึกษา	

สมรรถนะ (Competency)	2.16 การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building-RB)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	สร้างหรือรักษาสัมพันธภาพอันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับงาน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงาน สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด - สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด - เสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างหรือรักษาการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในวงกว้างเพื่อประโยชน์ในงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์อันมิตร สร้างหรือรักษามิตรภาพโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และรักษาความสัมพันธ์อันมิตรในระยะยาว รักษาความสัมพันธ์อันมิตรไปได้อย่างต่อเนื่อง แม้ตนจะไม่ได้มีการติดต่อ สัมพันธ์ในงานก็ตาม แต่ยังคงมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์ในงานได้ทันทีในอนาคต	

สมรรถนะทางการบริหาร

ประกอบด้วย 6 สมรรถนะดังนี้

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

สมรรถนะ (Competency)	3.1 สภาวะผู้นำ (Leadership-LEAD)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทบาทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา				
	รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)				
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด - ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ - แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ - อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม - ส่งเสริมและกระทำเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ - กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น - รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน - ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน - เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน - ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา - จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญให้ทีมงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ - กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น - ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี - ยึดถือจรรยาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมจนทำให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร - สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานจึงให้สำเร็จลุล่วง - ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น	
เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ) - วางแผนการประชุม - ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ - แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ - อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ - ติดตามผลการมอบหมายงาน	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 - ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ - ส่งเสริมและกระทำเพื่อให้กลุ่มงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ - กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น - รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมประชุมด้วยความยุติธรรม	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 - ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ - เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน - ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย - รับฟังปัญหาของทีมงาน - จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญให้ทีมงาน	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 - ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ - กำหนดแนวทางหรือหลักการเพื่อเป็นกรอบปฏิบัติงานของทีมงาน - ประพฤติตนอยู่ในกรอบของแนวทางหรือหลักการปฏิบัติงาน - ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี - การบังคับบัญชาและสั่งการตามหลักจรรยาภิบาล	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 - ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ - มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานจึงให้สำเร็จลุล่วง - สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานได้ - มีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง - ให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการร่วมกันคิดวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	

สมรรถนะ (Competency)	3.2 วิสัยทัศน์ (Visioning – VIS)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร รู้ เข้าใจ และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาอย่างไร	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร - อธิบายให้ผู้สันทัดรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาได้ - แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ สร้างแรงจูงใจให้ผู้สันทัดรู้ที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ - โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ - ให้คำปรึกษาและแนะนำสมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษา ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ - กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ - คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก	
เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ) 1. รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย 2. สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจได้อย่างดี 3. สามารถสร้างกลยุทธ์และมาตรการในการปฏิบัติงานเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุตามเป้าหมาย 4. สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการงานประจำและงานเชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย 5. เพื่อเป็นข้อมูลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ต่อไป	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. สามารถอธิบายให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานหน่วยงานของตนเองได้ 3. สามารถอธิบายให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของมหาวิทยาลัยได้ 4. แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานในอนาคต 5. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในอนาคต	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. เป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้บังคับบัญชา 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ 4. เป็นที่ปรึกษาและแนะนำในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ระหว่างหน่วยงาน 5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษา วิเคราะห์นโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ 3. กำหนดนโยบายและนำนโยบายที่กำหนดขึ้นใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน 4. ประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานที่นำนโยบายที่กำหนดขึ้นใหม่มาใช้ 5. วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการนำนโยบายไปใช้ในการปฏิบัติ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ระดับประเทศ 3. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ 4. กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ 5. สามารถคาดการณ์ถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของประเทศได้	

สมรรถนะ (Competency)		3.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation-SO)			
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)		ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาได้			
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร - เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษา ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร - สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ - ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ - ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบอบการปกครองของชาติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ - ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ - ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น - ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือสถาบันอุดมศึกษา - คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บริการที่พึงประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ - ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม - ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง	
เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ) 1. รู้และเข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและมหาวิทยาลัย 2. เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ของภาครัฐและมหาวิทยาลัยกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ 3. สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานของตนได้ 4. สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของมหาวิทยาลัยได้ 5. สามารถกำหนดนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของหน่วยงานของตนได้	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. นำประสบการณ์มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานของตนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์มหาวิทยาลัยได้ 3. นำประสบการณ์มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ 4. ใช้ความรู้ ความเข้าใจในระบอบการปกครองของชาติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ 5. ประเมินและติดตามผลการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษาทฤษฎี หรือแนวคิดที่ซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานของตน 3. นำทฤษฎี หรือแนวคิดที่ซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์มาใช้ในการปฏิบัติงานของตน 4. ศึกษาแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานของตน 5. นำแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานของตน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. วิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวมได้ 3. ประเมินสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ หรือมหาวิทยาลัย 4. คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตได้ 5. สามารถกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บริการที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม 3. ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ 4. ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศในระยะสั้น 5. ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง	

สมรรถนะ (Competency)		3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership-CL)			
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)		ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง			
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1		ระดับที่ 2		ระดับที่ 3	
ระดับที่ 4		ระดับที่ 5			
เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน		แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น		แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน	
- เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรม หรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น - เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้		- ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น - สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร หรือทั้งสละและริเริ่มการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว		- กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ - เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร - สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น	
เกณฑ์การประเมินประพฤติกกรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)		เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2		เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3	
- มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน - แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานด้วยความตั้งใจ - ศึกษาถึงผลกระทบในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงได้ - ปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน - สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพและมีความสูงในการเปลี่ยนแปลง ส่งผลผลงานที่เพิ่มขึ้น		- ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ - มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานให้ตระหนักและเข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน - กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานเห็นถึงโอกาสและประโยชน์ของหน่วยงาน และเสนอแนะที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลง - ส่งเสริม และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - ส่งเสริม และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะงาน โครงการ กิจกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมในการแสดงศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน		- ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ - รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานเพื่อมองให้เห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนตนเอง หรือทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างในสาระสำคัญไปถึงที่ปฏิบัติในปัจจุบันและสิ่งที่จะปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง - มีวิธีการที่ไม่นำพาให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานมองเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง หรือทั้งการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความสุข - การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการเปลี่ยนแปลง - ประชุม สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้ทุกคนยอมรับในการปรับเปลี่ยนตนเอง และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรมต่อไป	
ระดับที่ 4		ระดับที่ 5			
แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร		แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ		แสดงสมรรถนะระดับที่ 5	
- วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน - เตรียมแผนและติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ		- ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ - สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ		- ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ - สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4		เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5			
- ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ - นำผล หรือแนวทาง ที่ได้จากการประชุม สัมมนาปรับเปลี่ยนงาน โครงการ และกิจกรรมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงระยะสั้นได้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน - ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากการปฏิบัติงานในการเปลี่ยนแปลง - มีวิธีการ หรือแนวทางในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่หลากหลายในการบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลง - ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนต่อไป		- ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ - เป็นตัวอย่าง หรือแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน - สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร - มีความซื่อสัตย์ และมีความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ - มีแผนงาน กลยุทธ์ มาตรการ เพื่อผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จ - ติดตามและประเมินผลการดำเนินการแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาในการกำหนดแผนงานต่อไป			

สมรรถนะ (Competency)		3.5 การควบคุมตนเอง (Self Control-SC)			
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)		ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่ว หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง			
		รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)			
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดอารมณ์รุนแรง หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อลงข้อสรุปอารมณ์	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้อ้อยที่ว้าวาหรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่ว - รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่ว โดยยังสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ - สามารถเลือกวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลในเชิงบวกทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหวังไว้ว่าจะเกิดขึ้น - บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ - ระบืออารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ - ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงทำให้กับอื่นๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้	
เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ) 1. การแสดงอารมณ์ตรงต่อเวลา ไม่ได้เฝ้ามองผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานโดยไม่เหมาะสม และแก้ปัญหาต่างๆ ได้ 2. ไม่พิจารณาประณามอย่างตั้งใจ ไม่แสดงอารมณ์โกรธ ไม่ให้และแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีเหตุผล 3. ไม่เล่นงานในที่ทำงานหรือพูดคุยกับเสียงดัง นอกเหนือไปจากที่ประชุม ไม่มีความบริภาษและจะไม่ตรงต่อเวลา 4. ไม่แสดงอารมณ์ที่รุนแรง หุนหันพลันแล่น ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่องหรือแสดงสัณห์ที่ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชามีอารมณ์กับตน 5. ไม่แสดงกิริยาขุ่นมัวท้อแท้ ไม่ฟ้องนาย นายเพื่อนในเรื่องที่เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องทำผิดพลาด บางเรื่องกลับต้องออกมารับหน้าแทนด้วย ไม่เห็นแก่ตัวเอาความดีใส่ตัวเพียงคนเดียว หรือโอ้อวดความดีให้ผู้อื่น	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงาน 3. ไม่ทำ หรือส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม หรือระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนกฎหมาย 3. ไม่แสดงความรู้สึกที่รุนแรงทั้งทำใจเพื่อร่วมงานหรือทีมงานมีจิตใจปั่นป่วน 4. หลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดอารมณ์รุนแรง หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อลงข้อสรุปอารมณ์ 5. ไม่แสดงอารมณ์ที่รุนแรง หรือเปลี่ยนแปลงอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์จะส่งผลต่อการประสานงานที่จะตกลงรวดเร็ว มีความเป็นมิตร และมีความต้องการติดต่อประสานงานด้วย	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความรู้สึกที่มั่นคง ถึงแม้ว่าอยู่ในสภาวะกดดันที่กดดันจนเกิดความเครียด 3. มีความอดทนต่อการยั่วเย้าทางอารมณ์จากผู้ให้บริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงาน หรือให้บริการได้อย่างสงบ 4. ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานถึงเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการควบคุมอารมณ์ตนเองซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ส่งงาน 5. มีวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษารมณ์	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ไม่แสดงความเครียด หรือความกดดันเมื่อเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานปฏิบัติงานไม่ถูกไม่เหมาะสมด้วยเรื่องใด 3. ไม่เฝ้ามองผู้บังคับบัญชาเมื่อผู้บริหารดำเนิน ไม่ต่อว่าที่เห็น ถูกตัวเราเองว่า สิ่งผิดหรือไม่ พูดหรือเขียนไม่ชัดเจน หรือไม่ ถ้าตรวจสอบแล้วเราไม่ผิด จะใช้วิธีสอนและอธิบายในสิ่งที่ถูกให้ฟัง 4. ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหวังไว้ว่าจะเกิดขึ้น 5. บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. สามารถควบคุม และระบืออารมณ์ของตนเองได้อย่างสง่างาม และเสียหรือในการเป็นผู้บริหาร 3. เข้าใจต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดผลกระทบต่อการควบคุมอารมณ์ได้ 4. ระบืออารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี 5. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงการทำใจกับอื่นๆ มีอารมณ์ที่สงบลงในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมาก ถือว่าเป็นตัวอย่างที่ดีในการควบคุมอารมณ์	

สมรรถนะ (Competency)		3.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others-CEO)			
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)		ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะ สามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้อื่นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้			
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน • สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน • ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้า • สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนา หรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ชัดเจน • ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน • วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว • มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ • มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา • สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา • สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ • สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพในสถาบันอุดมศึกษา • สร้าง และสนับสนุนให้วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา	
เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ) 1. มีการวางแผนผลการปฏิบัติงานราชการในหน่วยงาน 2. วิเคราะห์ภาระงาน กำหนดตัวชี้วัด และกำหนดเป้าหมายหรือทั้งสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างชัดเจน 3. มอบหมายภาระงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ผู้รับผิดชอบได้ 4. ติดตามผลการดำเนินงานโดยการให้คำปรึกษา หรือการแนะนำ การสอนงาน และการลงมือปฏิบัติให้เป็นแนวทางหรือตัวอย่าง เพื่อให้ผู้รับมอบหมายงานสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ 5. ชี้แนะวิธีการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานราชการ เช่น การค้นหาคำความจากรากศัพท์อิเล็กทรอนิกส์ จากผู้มีประสบการณ์สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในสืบเสาะหาข้อมูล เป็นต้น	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 1.ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. สามารถนำผลการดำเนินงานที่พบจากการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ การสอนงาน ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการที่ไม่สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชามอบหมายมาจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมประกอบการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน 3. สรุปผลการให้คำปรึกษา หรือ คำแนะนำ รวมถึงการสอนงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งการส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ชัดเจน	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. จัดทำแผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาก็ในระยะ 6 เดือน และ 12 เดือน 3. พิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ารับการพัฒนาด้านสอดคล้องกับผลการประเมิน 4. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง 5. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ดี มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับการตัดสินใจ 3 เดือนครึ่ง หรือ 6 เดือนครึ่ง และนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในครั้งต่อไป	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ศึกษาปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา 3. วิเคราะห์เพื่อหาวิธีการ หรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานแก่เพื่อนร่วมงาน และทีมงานได้หลากหลายรูปแบบ 4. มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทดลองใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา 5: ติดตามและประเมินผลการทดลองใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในการให้คำปรึกษา หรือ การแนะนำ และการสอนงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 1. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน (PMS) ในหน่วยงาน 3. มีคู่มือการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานถือปฏิบัติ 4. ให้ความรู้ในการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานตามหน่วยงานให้ครบทุกหน่วยงาน 5. ติดตามและประเมินผลการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการตามหน่วยงานทุกหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลเสนอมหาวิทยาลัยต่อไป	