**เอกสารอ้างอิงประกอบการประเมิน**

**พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ

**1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่**

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

2) บริการที่ดี (Service Mind)

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

**2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ได้แก่**

* **กลุ่มงานสนับสนุน**

1) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)

2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน (Concern for Order)

3) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

4) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organization Awareness)

5) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

* **กลุ่มงานวิชาการ**

1) ทักษะการให้คำปรึกษา (Counseling / Advising Skills)

2) ทักษะการสอน (Teaching Skills)

3) ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม (Research Skills)

4) ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ (Academic Expertise)

5) ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี (Enthusiasm and Role Modeling)

**3. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ได้แก่**

1) สภาวะผู้นำ (Leadership)

2) วิสัยทัศน์ (Visioning)

3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

4) การควบคุมตนเอง (Self Control)

5) การสอนและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

**คำจำกัดความ ระดับความสามารถ และการประเมินตนเอง**

**1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)**

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะหลัก | | | **รหัส** : 1001 | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การมุ่งผลสัมฤทธิ์  (Achievement Motivation) | | กลุ่มงาน : ทุกกลุ่มงาน  ตำแหน่ง : ทุกตำแหน่ง | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | | |  |
| L1 | แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี   * พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง * พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา * มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน * แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น * แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน | | |  |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้   * กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี * ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน * ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ * มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจตราความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ | | |  |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น   * ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น * เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น | | |  |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ   * กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด * พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน | | |  |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ   * ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด * บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ | | |  |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะหลัก | | | **รหัส** : 1002 | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : บริการที่ดี  (Service Mind) | | กลุ่มงาน : ทุกกลุ่มงาน  ตำแหน่ง : ทุกตำแหน่ง | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | | |  |
| L1 | สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ   * ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ * ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ * แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ * ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว | | |  |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ   * รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปัดภาระ * ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น | | |  |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก   * ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ * ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน * นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด | | |  |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้   * เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ * ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ | | |  |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ   * คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ * เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ * สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ | | |  |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะหลัก | | | | **รหัส** : 1003 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ  (Expertise) | | กลุ่มงาน : ทุกกลุ่มงาน  ตำแหน่ง : ทุกตำแหน่ง | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | สามารถความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง   * ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน * พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น * ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน   * รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน * รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ   * สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ * สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง   * มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็น   สหวิทยากร และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง   * สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ   * สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา * บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะหลัก | | | | **รหัส** : 1004 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) | | กลุ่มงาน : ทุกกลุ่มงาน  ตำแหน่ง : ทุกตำแหน่ง | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | มีความสุจริต   * ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ * แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้   * รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ * แสดงให้ปรากฎถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ   * ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิด และรับผิดชอบ * เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง   * ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก * กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม   * ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะหลัก | | | | **รหัส** : 1005 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การทำงานเป็นทีม (Teamwork) | | กลุ่มงาน : ทุกกลุ่มงาน  ตำแหน่ง : ทุกตำแหน่ง | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ   * สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย * รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม * ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน   * สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี * ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี * กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม   ทั้งต่อหน้าและลับหลัง | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม   * รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจ   เรียนรู้จากผู้อื่น   * ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจาก   ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม   * ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม   เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มี  ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ   * ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่าง   จริงใจ   * ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้   ไม่มีการร้องขอ   * รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อ   ช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ   * เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึง   ความชอบหรือไม่ชอบส่วนตน   * คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม * ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีม   เพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้  บรรลุผล | |  | |

**2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)**

**2.1 กลุ่มงานสนับสนุน**

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะประจำสายงาน | | | | **รหัส** : 1008 | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น  (Caring Others) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่ | | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | |  | | |
| L1 | ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น   * สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี * แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้ | |  | | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี   * สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน * มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้อื่น | |  | | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการ แนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น   * ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่อย่างยั่งยืนได้ * ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน * สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ | |  | | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง   * ติดตามผลการพัฒนาผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง * ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล | |  | | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง   * พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้ * ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น | |  | | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะประจำสายงาน | | | | **รหัส** : 1015 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ  (Concern for Order) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนงาน | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ   * ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน * ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน * ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน   * ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง * ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง * ตรวจความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนงานทั้งของตนเองและผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่ * บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน   * ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง * ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง * ตรวจความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนงานทั้งของตนเองและผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่ * บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ   * ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา * ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล * สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนงาน   * พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะประจำสายงาน | | | | **รหัส** : 1021 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การสร้างสัมพันธภาพ  (Relationship Building) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  สร้างหรือรักษาสัมพันธภาพฉันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับงาน | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงาน   * สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด   * สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด * เสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่น | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างหรือรักษาการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม   * ริเริ่มกิจกรรมเพื่อให้มีการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงาน * เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในวงกว้างเพื่อประโยชน์ในงาน | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ฉันมิตร   * สร้างหรือรักษามิตรโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และรักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรในระยะยาว   * รักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรไว้ได้อย่างต่อเนื่อง แม้อาจจะไม่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ในงานกันแล้วก็ตาม แต่ยังอาจมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์ในงานได้อีกในอนาคต | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะประจำสายงาน | | | | **รหัส** : 1013 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ  (Organizational Awareness) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลดีต่อองค์กรอย่างไร | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | เข้าใจโครงสร้างองค์กร   * เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ   * เข้าใจสัมพันธภาพอย่างไมเป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือ   ผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ และ  นำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์  ขององค์กรเป็นสำคัญ | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร   * เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ * เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้ | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร   * รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร   * เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตนและของภาครัฐโดยรวมตลอดจน   ปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มา  ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแล  รับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ   * เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มี   ผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจของ องค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาส กำหนดจุดยืนและท่าทีตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะประจำสายงาน | | | | **รหัส** : 1009 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การสั่งการตามอำนาจหน้าที่  (Holding People Accountable) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่งโดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ   * สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ * มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำการใด ๆ   * ปฏิเสธคำขอของผู้อื่น ที่ไม่สมเหตุสมผลหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ * กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน * สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสั่งให้ปรับมาตรฐาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น   * กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้แตกต่าง หรือสูงขึ้น * สั่งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ   * ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ * เตือนให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และดำเนินการในกรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ   * ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาในกรณีที่มีปัญหา หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ * ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด กรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ | |  | |

**2.2 กลุ่มงานวิชาการ**

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะประจำสายงาน | | | | **รหัส** : 1025 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : ทักษะการให้คำปรึกษา  (Counseling/Advising Skills) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  สามารถสื่อสารให้ความรู้และข้อมูลวิชาการ มีจิตวิทยาในการรับฟัง เข้าใจผู้อื่น และพูดแนะนำ ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการภายนอกหรือนักศึกษา เพื่อกระตุ้นให้สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง นำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | มีความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา | |  | |
| L2 | รับฟัง เข้าใจ เข้าถึงข้อมูลสภาพปัญหา วิเคราะห์ปัญหาของผู้รับบริการ และให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม | |  | |
| L3 | ติดตามและประเมินผลการให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการให้คำปรึกษา และผู้รับบริการสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลดี | |  | |
| L4 | เป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษาที่ดีและมีความคิดริเริ่มกระบวนการให้คำปรึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | |  | |
| L5 | กระตุ้น ส่งเสริม ยกระดับให้บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะประจำสายงาน | | | | **รหัส** : 1026 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : ทักษะการการสอน  (Teaching Skills) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ปฏิบัติการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ตามเป้าประสงค์ วางแผนการเรียนการสอน สร้างสื่อการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และนำนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | มีความรู้ในรายวิชา หลักสูตรที่สอน และเทคนิควิธีการสอน | |  | |
| L2 | เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี มีการนำผลการประเมินผู้สอนมาปรับปรุงการเรียนการสอน | |  | |
| L3 | นำความรู้ ประสบการณ์ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการเรียนการสอน มีเทคนิคการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน | |  | |
| L4 | มีเทคนิคการเรียนการสอนและงานวิจัยในชั้นเรียนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดและนำไปเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ | |  | |
| L5 | ริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน สามารถเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะประจำสายงาน | | | | **รหัส** : 1027 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : ทักษะการวิจัยและนวัตกรรม  (Research Skills) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความรู้และเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่องค์ความรู้ประยุกต์ และพัฒนาไปสู่นวัตกรรม | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | รู้และเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย กำหนดประเด็นปัญหาหัวข้องานวิจัยได้ | |  | |
| L2 | ดำเนินการวิจัยได้ตามหลักวิชาการ และนำผลการวิจัยมาพัฒนาด้านการเรียนการสอน หรือบริการวิชาการสู่ชุมชน | |  | |
| L3 | ผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ได้ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ | |  | |
| L4 | ผลการวิจัยได้รับการอ้างอิงในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ หรือสามารถสร้างทีมวิจัยที่มีความเป็นเลิศเฉพาะทาง | |  | |
| L5 | คิดค้น พัฒนางานวิจัย จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ที่สามารถจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร หรือได้รับรางวัลงานวิจัยระดับประเทศ | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะประจำสายงาน | | | | **รหัส** : 1028 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ  (Academic Expertise) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  มีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในสายวิชาการ มีการปรับปรุงพัฒนาตนอยู่เสมอ มีศักยภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | มีความรู้และมีความพยายามที่จะปฏิบัติงาน | |  | |
| L2 | มีความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ | |  | |
| L3 | นำองค์ความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน | |  | |
| L4 | ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่มี เป็นแบบอย่างที่ดี ถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่น ในระดับมหาวิทยาลัย | |  | |
| L5 | ความรู้ความเชี่ยวชาญที่มี ถ่ายทอดในระดับประเทศหรือนานาชาติ | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะประจำสายงาน | | | | **รหัส** : 1029 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี  (Enthusiasm and Role Modeling) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ติดตามผล เรียนรู้สิ่งใหม่ มีจรรยาบรรณวิชาชีพคณาอาจารย์ มีความเสียสละ อบอุ่น จริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและผู้อื่น | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ สนใจงานและกิจกรรมของส่วนรวม | |  | |
| L2 | มีจรรยาบรรณวิชาชีพคณาอาจารย์ ให้ข้อเสนอแนะและเข้าร่วมในงานและกิจกรรมของส่วนรวม ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและผู้อื่น | |  | |
| L3 | มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและปฏิบัติงานของส่วนรวม มีการสอนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม เสียสละเวลาเพื่อนักศึกษา | |  | |
| L4 | กระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่นในการแก้ปัญหา เรียนรู้ และเสนอแนวทางที่เหมาะสมกับหน่วยงาน เป็นแบบอย่างและให้คำแนะนำกับบุคคลอื่นได้ | |  | |
| L5 | เป็นผู้นำ ผู้ประสานงานในการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจารย์ส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัย | |  | |

**3. สมรรถนะทางการบริหาร**

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะทางการบริหาร | | | | **รหัส** : 1030 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : สภาวะผู้นำ  (Leadership) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด   * ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลา ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ * แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนด ให้ต้องกระทำ * อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้อทราบ | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม   * ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ * กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น * รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น * สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน * ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน   * เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน * ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของส่วนราชการ * จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ   * กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น * ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี * ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร   * สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง * เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์  เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะทางการบริหาร | | | | **รหัส** : 1031 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : วิสัยทัศน์  (Visioning) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร   * รู้ เข้าใจ และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร   * อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของส่วนราชการได้ * แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์   * โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ * ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ   * ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ   * กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ * คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะทางการบริหาร | | | | **รหัส** : 1032 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การวางกลยุทธ์ภาครัฐ  (Strategic Orientation) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการ | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวโยงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร   * เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร * สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้ | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้   * ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ * ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และและนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์   * ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ * ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัย ต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น   * ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือส่วนราชการ * คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนราชการ | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ   * ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม * ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะทางการบริหาร | | | | **รหัส** : 1034 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การควบคุมตนเอง  (Self Control) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม   * ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี   * รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสียงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรือาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนาหรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์ | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้ถ้อยทีวาจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ   * รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ * สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และจัดการความเครียดได้อย่ามีประสิทธิภาพ   * สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่เกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ * ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น * บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ   * ระงับอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ * ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์สงบลงได้ | |  | |

| **ประเภทสมรรถนะ** : สมรรถนะทางการบริหาร | | | | **รหัส** : 1035 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ชื่อ : การสอนงานและการมอบหมายงาน  (Coaching and Empowering Others) | | กลุ่มงาน :  ตำแหน่ง : | | |
| **คำนิยาม (Competency Definition)**  ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้ | | | | |
| **การประเมินตนเอง** : ระดับที่ทำได้คือระดับ .......... | | | | |
| **ระดับ** | **ลักษณะพฤติกรรม** | | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ** | |
| L0 | ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างไม่ชัดเจน | |  | |
| L1 | สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน   * สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน * ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัยพากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน | |  | |
| L2 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ   * สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง * ให้ปฏิบัติผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน | |  | |
| L3 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน   * วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว * มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ * มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง | |  | |
| L4 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา   * สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเต็มที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา * สามารถเข้าใจถึงสาเหตุ แห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ | |  | |
| L5 | แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ   * สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในส่วนราชการ * สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในส่วนราชการ | |  | |