

คู่มือ

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

(Competency Appraisal)

ปี 2568

สารบัญ

หน้า

รายละเอียดการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน.....	4
ตารางการกำหนดสมรรถนะ.....	6
ตารางแสดงระดับความสามารถที่คาดหวังแบ่งตามประเภทตำแหน่งงาน.....	7
ตารางแสดงสมรรถนะประจำสายงานที่กำหนดตามตำแหน่ง.....	8
คำจำกัดความและรายละเอียด สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย (Core Competency)	
- ความรับผิดชอบต่อสังคม (S : Social Responsibility).....	11
- การทำงานอย่างชาญฉลาด (W : Work Smart).....	12
- ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (U : Unity).....	13
คำจำกัดความและรายละเอียด สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency)	
- ความเป็นผู้นำ (Leadership).....	15
- การมีวิสัยทัศน์ (Visioning).....	16
- การวางกลยุทธ์ของหน่วยงาน (Strategic Orientation).....	17
- ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Management).....	18
- การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others).....	19
คำจำกัดความและรายละเอียด สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Academic Competency)	
- การจัดการเรียนการสอน (Teaching and Learning).....	21
- การวิจัย (Research)	22
- การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning).....	23
- การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking).....	24
- การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking).....	25
- การสืบหาข้อมูล (Information Seeking).....	26
- การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness).....	27
- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order).....	28
- ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility).....	29
- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing).....	30
- ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น (Empathy).....	31
- การตระหนักรู้ในองค์กร (Organization Awareness).....	32
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH).....	33
- สังสมความเชี่ยวชาญ (Expertise).....	34
- ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity).....	35
- ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม (Morals).....	36

คำจำกัดความและรายละเอียด สมรรถนะหลักศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน

- การบริการที่ดี (Service Mind).....	38
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW).....	39

รายละเอียดการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ คุณลักษณะอื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกำหนด ได้แก่ สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย สมรรถนะหลักคณะ สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะประจำสายงานเฉพาะสายวิชาการ สมรรถนะประจำสายงาน โดยแจกแจง รายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย (Core Competency) มี 3 ข้อ

1. ความรับผิดชอบต่อสังคม (S : Social Responsibility)
2. การทำงานอย่างชาญฉลาด (W : Work Smart)
3. ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (U : Unity)

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) มี 5 ข้อ

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
2. การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)
3. การวางกลยุทธ์ของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย (Strategic Orientation)
4. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
5. การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

สมรรถนะประจำสายงาน เฉพาะ สายวิชาการ (Functional Academic Competency) มี 3 ข้อ

1. การจัดการเรียนการสอน (Teaching and Learning)
2. การวิจัย (Research)
3. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มี 13 ข้อ

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking)
3. การสืบหาข้อมูล (Information Seeking)
4. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
5. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
6. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
7. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
8. ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น (Empathy)
9. การตระหนักรู้ในองค์กร (Organization Awareness)
10. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)
11. สังสมความเชี่ยวชาญ (Expertise)
12. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
13. ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม (Morals)

สมรรถนะหลักศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน (Faculty Core Competency) มี 2 ข้อ

1. การบริการที่ดี (Service Mind)
2. การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW)

ตารางการกำหนดสมรรถนะ (ของข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน		
การประเมินสมรรถนะของการปฏิบัติงาน		การประเมิน
สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย จำนวน 3 ข้อ ร้อยละ 10		
1	ความรับผิดชอบต่อสังคม	สำหรับทุกตำแหน่ง
2	การทำงานอย่างชาญฉลาด	
3	ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	
สมรรถนะประจำสายงาน เลือกประเมิน จำนวน 5 ข้อ ร้อยละ 15		
สมรรถนะประจำสายงาน เฉพาะ สายวิชาการ มี 3 ข้อ		
1. การจัดการเรียนการสอน		
2. การวิจัย		
3. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		
สมรรถนะประจำสายงาน มี 13 ข้อ		มหาวิทยาลัยได้กำหนดสมรรถนะประจำ
1. การคิดวิเคราะห์		สายงานสำหรับการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง 3 ข้อ
2. การมองภาพองค์รวม		ส่วนอีก 2 ข้อที่เหลือให้เลือกสมรรถนะประจำ
3. การสืบหาข้อมูล		สายงานเพิ่มเติม ให้ครบ 5 ข้อ
4. การดำเนินการเชิงรุก		เลือกจากคู่มือการประเมิน
5. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน		สมรรถนะในการปฏิบัติงาน
6. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน		
7. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ		
8. ความเข้าใจผู้อื่น		
9. การตระหนักรู้ในองค์กร		
10. การมุ่งผลสัมฤทธิ์		
11. ส่งเสริมความเชี่ยวชาญ		
12. ความคิดสร้างสรรค์		
13. ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม		
สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 5 ข้อ ร้อยละ 15		
1	ความเป็นผู้นำ	รองผู้อำนวยการ
2	การมีวิสัยทัศน์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
3	การวางกลยุทธ์ของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย	หัวหน้าสาขาวิชา
4	ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง	หัวหน้างาน
5	การสอนงานและมอบหมายงาน	หัวหน้าหน่วย
สมรรถนะหลัก ศปช จำนวน 2 ข้อ ร้อยละ 5		
1	การบริการที่ดี	สำหรับทุกตำแหน่ง
2	การทำงานเป็นทีม	

ตารางแสดงระดับความสามารถที่คาดหวังแบ่งตามประเภทตำแหน่งงาน							
กลุ่มตำแหน่ง	ระดับความสามารถที่คาดหวัง						
	สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย	สมรรถนะทางการบริหาร	สมรรถนะประจำสายงานเฉพาะสายวิชาการ			สมรรถนะประจำสายงาน	สมรรถนะหลัก
			การจัดการเรียนการสอน	การวิจัย	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		
ผู้อำนวยการ	5	5					5
รองผู้อำนวยการ	4	4					4
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	4	4					4
หัวหน้าสาขาวิชา	4	4					4
หัวหน้างาน	3	3					3
หัวหน้าหน่วย	3	3					3
ศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์	5		ประเมินตามอายุงาน	5	5	5	5
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4		ประเมินตามอายุงาน	4	4	4	4
อาจารย์ อายุงาน มากกว่า 7 ปี	3		5	3	3	3	3
อาจารย์ อายุงานตั้งแต่ 5 ถึง 7 ปี	3		4	3	3	3	3
อาจารย์ อายุงานตั้งแต่ 3 ถึง 5 ปี	3		3	3	3	3	3
อาจารย์ อายุงานตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี	2		2	2	2	2	2
อาจารย์ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	1		1	1	1	1	1
นักวิจัย ชำนาญการพิเศษ	4		ไม่ประเมิน	4	4	4	4
นักวิจัย ชำนาญการ	3		ไม่ประเมิน	3	3	3	3
นักวิจัย ปฏิบัติการ	2		ไม่ประเมิน	2	2	2	2
นักวิจัย ปฏิบัติการ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	1		ไม่ประเมิน	1	1	1	1
ชำนาญการพิเศษ	4					4	4
ชำนาญการ <u>หรือปฏิบัติการที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป*</u>	3					3	3
ปฏิบัติการ	2					2	2
ชำนาญงานพิเศษ	3					3	3
ชำนาญงาน <u>หรือปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป*</u>	3					3	3
ปฏิบัติงาน	2					2	2
พนักงานใหม่ (อายุงานน้อยกว่า 1 ปี)	1					1	1

ตารางแสดงสมรรถนะประจำสายงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3 สมรรถนะ จำแนกตามชื่อตำแหน่งที่ต้องทำการประเมิน				
ลำดับ	ตำแหน่ง	สมรรถนะที่ 1	สมรรถนะที่ 2	สมรรถนะที่ 3
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ				
1	อาจารย์	การจัดการเรียนการสอน	การวิจัย	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2	นักวิจัย	การวิจัย	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	การส่งบทความเผยแพร่งานวิจัย
พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะ				
1	แพทย์	การมองภาพองค์รวม	การดำเนินการเชิงรุก	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
2	แพทย์แผนไทย	การคิดวิเคราะห์	การบริการที่ดี	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
3	ทันตแพทย์	การมองภาพองค์รวม	การดำเนินการเชิงรุก	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
4	พยาบาล	การคิดวิเคราะห์	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
5	เภสัชกร	การคิดวิเคราะห์	การตรวจสอบความถูกต้อง	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ
6	นักเทคนิคการแพทย์	การคิดวิเคราะห์	การดำเนินการเชิงรุก	การตรวจสอบความถูกต้อง
7	นักรังสีการแพทย์	การคิดวิเคราะห์	การดำเนินการเชิงรุก	การตรวจสอบความถูกต้อง
8	นักกายภาพบำบัด	การตรวจสอบความถูกต้อง	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
9	นักกิจกรรมบำบัด	การตรวจสอบความถูกต้อง	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
10	นักจิตวิทยาคลินิก	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
11	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	การคิดวิเคราะห์	การสืบหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้อง
12	วิศวกรวิชาชีพ	การคิดวิเคราะห์	การดำเนินการเชิงรุก	การตรวจสอบความถูกต้อง
พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กลุ่มประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ				
1	นักวิชาการเวชสถิติ	การคิดวิเคราะห์	การสืบหาข้อมูล	การดำเนินการเชิงรุก
2	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	การคิดวิเคราะห์	การดำเนินการเชิงรุก	การตรวจสอบความถูกต้อง
3	นักวิชาการสาธารณสุข	การมองภาพองค์รวม	การดำเนินการเชิงรุก	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ
4	นักสังคมสงเคราะห์	การคิดวิเคราะห์	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
5	วิศวกร	การคิดวิเคราะห์	การดำเนินการเชิงรุก	การตรวจสอบความถูกต้อง
6	นิติกร	การคิดวิเคราะห์	การสืบหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้อง
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การดำเนินการเชิงรุก
8	นักทรัพยากรบุคคล	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การดำเนินการเชิงรุก
9	นักจัดการงานทั่วไป	การคิดวิเคราะห์	การตรวจสอบความถูกต้อง	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
10	นักวิชาการศึกษา	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การดำเนินการเชิงรุก
11	นักสื่อสารองค์กร	การตระหนักรู้ในองค์กร	การดำเนินการเชิงรุก	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ
12	นักวิชาการสถิติ	การคิดวิเคราะห์	การสืบหาข้อมูล	การดำเนินการเชิงรุก
13	นักวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์	การคิดวิเคราะห์	ดำเนินการเชิงรุก	การตระหนักรู้ในองค์กร
14	นักวิชาการพัสดุ	การคิดวิเคราะห์	ดำเนินการเชิงรุก	การตรวจสอบความถูกต้อง
15	นักวิชาการเงินและบัญชี	การคิดวิเคราะห์	การตรวจสอบความถูกต้อง	การบริการที่ดี
16	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	การคิดวิเคราะห์	ดำเนินการเชิงรุก	การบริการที่ดี
17	นักวิชาการโภชนาการ	การคิดวิเคราะห์	การสืบหาข้อมูล	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น

ตารางแสดงสมรรถนะประจำสายงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3 สมรรถนะ จำแนกตามชื่อตำแหน่งที่ต้องทำการประเมิน

ลำดับ	ตำแหน่ง	สมรรถนะที่ 1	สมรรถนะที่ 2	สมรรถนะที่ 3
18	นักจิตวิทยา	การคิดวิเคราะห์	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น
19	นักวิชาการช่างศิลป์	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	สังคมความเชี่ยวชาญ
20	บรรณารักษ์	สังคมความเชี่ยวชาญ	การสืบหาข้อมูล	การบริการที่ดี
พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กลุ่มประเภททั่วไป				
1	ผู้ช่วยพยาบาล	การบริการที่ดี	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น
2	ผู้ช่วยเหลือคนไข้	การบริการที่ดี	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น
3	ผู้ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	การบริการที่ดี	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น
4	ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม	การบริการที่ดี	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น
5	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	การบริการที่ดี	การตรวจสอบความถูกต้องฯ	ความเข้าใจผู้อื่น
6	ผู้ปฏิบัติงานรังสีเทคนิค	การบริการที่ดี	การตรวจสอบความถูกต้องฯ	ความเข้าใจผู้อื่น
7	ผู้ปฏิบัติงานช่าง	การบริการที่ดี	การตรวจสอบความถูกต้องฯ	ความเข้าใจผู้อื่น
8	ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป	การบริการที่ดี	การตรวจสอบความถูกต้องฯ	ความเข้าใจผู้อื่น
9	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	การบริการที่ดี	การตรวจสอบความถูกต้องฯ	ความเข้าใจผู้อื่น
10	พนักงานบริการ	การบริการที่ดี	การตรวจสอบความถูกต้องฯ	ความเข้าใจผู้อื่น

หมายเหตุ : หัวข้อ "การบริการที่ดี" ซ้ำกับสมรรถนะหลัก สปช. แล้ว

ดังนั้น ตำแหน่งที่มีบังคับ " การบริการที่ดี " ให้เลือกสมรรถนะประจำสายงานเพิ่มอีก 3 ข้อ เพื่อรวมกันให้ครบ 5 ข้อ

มีตำแหน่งดังนี้

แพทย์แผนไทย / นักวิชาการเงินและบัญชี / นักวิชาการโสตทัศนศึกษา / บรรณารักษ์ / ผู้ช่วยพยาบาล / ผู้ช่วยเหลือคนไข้
 / ผู้ปฏิบัติงานเภสัชกรรม / ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม / ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ / ผู้ปฏิบัติงานรังสีเทคนิค
 / ผู้ปฏิบัติงานช่าง / ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป / ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ / พนักงานบริการ

**คำจำกัดความและรายละเอียด
สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย**

ประเมินสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
ความรับผิดชอบต่อสังคม (S : Social Responsibility)	มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง หน้าที่ภายในส่วนงาน หน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัย มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีจิตสาธารณะและยึดถือประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนงาน/กิจกรรม/โครงการของมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม				
ระดับที่ 1	ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง มีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย - ใส่ใจในงานของตนเอง - มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเอง - ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน - รับทราบเรื่องที่ส่วนงานได้มีการประชาสัมพันธ์/การจัดกิจกรรมของส่วนงานและมหาวิทยาลัย - เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของส่วนงานและมหาวิทยาลัย				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ - มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น - แสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนกิจกรรมของส่วนงานและมหาวิทยาลัย - แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะสนับสนุนงานของส่วนงานและมหาวิทยาลัย - แสวงหาโอกาสในการแสดงออกถึงการให้ความร่วมมือ สนับสนุนกิจกรรมที่มีประโยชน์ของส่วนงานมหาวิทยาลัยหรือสังคม				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัยและสังคม - แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุงกิจกรรมของส่วนงาน มหาวิทยาลัยและสังคม - มีเทคนิคช่วยให้บุคลากรให้ความร่วมมือ/ให้ความสำคัญกับกิจกรรมของส่วนงานและมหาวิทยาลัย				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ - ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น - สื่อสาร ประสานสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆที่มีประโยชน์ของส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้บุคคลภายใน ภายนอกมหาวิทยาลัยรับทราบ - ผลักดัน/ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ของส่วนงาน มหาวิทยาลัยและสังคม				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ - ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนึงผลประโยชน์อย่างชัดเจน และดำเนินการในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อให้มหาวิทยาลัยและบุคลากรได้ประโยชน์สูงสุด - บริหาร จัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของส่วนงานตามที่มีวางแผนไว้ - ตอบสนองความต้องการของสังคม รับผิดชอบต่อสังคม เสียสละหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย				

ประเมินสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การทำงานอย่างชาญฉลาด (W : Work Smart)	มีความกระตือรือร้น แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการปรับตัวต่อ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่ม นำเสนอแนวคิดใหม่ๆสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม มีวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบ ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน ส่วนงานและ มหาวิทยาลัย จัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม ทำงานเสร็จทันเวลา และงานมีคุณภาพ				
ระดับที่ 1	แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี • มุ่งมั่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง • ตรงต่อเวลา กระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ • มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา • แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • จัดลำดับความสำคัญของงาน วางแผนการทำงานประจำวันของตน • กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี • มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ • ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของส่วนงาน				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • ปรับปรุงวิธีการที่ทำงานดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น • ประยุกต์ใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน • มีความคิดริเริ่ม ขั้นตอนวิธีการทำงานใหม่ ๆ เสมอ • แสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในงาน				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด • แนะนำ/ถ่ายทอดวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้เพื่อนร่วมงาน • สามารถให้คำแนะนำความคิดเห็นที่มีประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานของเพื่อนร่วมงาน • เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานและความประพฤติ				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • บริหาร จัดการ ปรับปรุงระบบงาน ขั้นตอนการทำงาน ท่วงท่าเวลา ทรัพยากรให้คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการมากที่สุด • ดูแล ปรับปรุง พัฒนา การให้บริการให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ สร้างคุณค่าเพิ่มและความพึงพอใจ				

ประเมินสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (U : Unity)	ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม ร่วมมือร่วมใจในการทำงานและแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ส่วนงานและมหาวิทยาลัย เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้เกียรติผู้ร่วมงาน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน				
ระดับที่ 1	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ • รับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง • เข้าร่วมประชุมกับทีมงานเพื่อรับรู้ถึงเป้าหมาย และความคืบหน้าของงาน • ให้ข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ได้ครบถ้วนตามที่สมาชิกในทีมร้องขอ • ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม • สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมงานได้				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • มีเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม • กระตุ้นจูงใจให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน • ชี้ให้สมาชิกเห็นถึงอุปสรรคหรือปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นของทีมงาน • นำเสนอแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของสมาชิกในทีม				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • เห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก • ส่งเสริมบรรยากาศของการสนับสนุน การยอมรับและเปิดเผยข้อมูลซึ่งกันและกันภายในทีม • แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของสมาชิกในทีม • สนับสนุนความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมากกว่าการแข่งขันกัน				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • วิเคราะห์วิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และเสนอแนะวิธีการปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์ สุภาพและให้เกียรติ • ส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม • วิเคราะห์หาข้อสรุปและนำความคิดเห็นของทีมงานไปปฏิบัติ • สอนสมาชิกในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • กำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีมงานโดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายของส่วนงาน • ติดตามและประเมินผลการทำงานของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง • ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ • สนับสนุนให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกับทีมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกส่วนงาน				

**คำจำกัดความและรายละเอียด
สมรรถนะทางการบริหาร**

ประเมินสมรรถนะทางการบริหารในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
ความเป็นผู้นำ (Leadership)	ความสามารถในการวางแผนและเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย				
ระดับที่ 1	บริหารการประชุมได้ดีและคอยชี้แจงข่าวสารความเป็นไปอยู่เสมอ - กำหนดประเด็นหัวข้อในการประชุม วัตถุประสงค์ ควบคุมเวลา และแจกแจงหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ - แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ - อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ - ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ - ลงมือกระทำการเพื่อช่วยให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ - กำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน ใช้โครงสร้างที่เหมาะสม เลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือใช้วิธีการอื่น ๆ เพื่อช่วยสร้างสภาวะที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น - เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อสนับสนุนให้กลุ่มหรือกระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้ออกาสู้ได้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพ				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน - ปกป้องทีมงานและชื่อเสียงของส่วนงานและมหาวิทยาลัย - จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน - ช่วยเหลือให้ทีมงานเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนนั้น ๆ				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ - กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทีมงาน - ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า - สนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายขององค์กร				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ - สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงได้จริง - เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนขององค์กร ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จได้ด้วยกลยุทธ์และวิธีการดำเนินการที่เหมาะสม - มีวิสัยทัศน์ในการเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเตรียมการสร้างความกลยุทธ์ให้กับองค์กร ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ				

ประเมินสมรรถนะทางการบริหารในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจนให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และสามารถผลักดันและกระตุ้นให้ผู้อื่นความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์				
ระดับที่ 1	รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร • รู้เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอย่างไร • เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของหน่วยงานกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรโดยรวมได้				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้ • แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ • แบ่งปันความรับผิดชอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวโดยให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นด้วย				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ • ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ • สามารถสอนงานและการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ • ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบอยู่ด้วยวิธีสร้างแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้นและความร่วมมือร่วมใจให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • มีการพัฒนาปรับปรุงนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ • คิดนอกกรอบ นำเสนอความคิดใหม่เพื่อใช้กำหนดนโยบายในงานเพื่อประโยชน์หรือโอกาสขององค์กรโดยรวมอย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดคิดมาก่อน				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • กำหนดเป้าหมาย และทิศทางงานในมหาวิทยาลัยด้วยความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งว่า เป้าหมายเหล่านั้นสอดคล้องเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจของมหาวิทยาลัย • คาดการณ์ได้ว่าสถานการณ์ในมหาวิทยาลัยอาจได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ และเสนอกลยุทธ์เพื่อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับประโยชน์สูงสุด จากการเปลี่ยนแปลง				

ประเมินสมรรถนะทางการบริหารในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การวางกลยุทธ์ของ	ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบาย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานภายใน				
หน่วยงาน/มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยได้				
(Strategic Orientation)					
ระดับที่ 1	รู้และเข้าใจนโยบายของมหาวิทยาลัย ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน - เข้าใจนโยบาย การกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการกิจของหน่วยงานที่ตนดูแล รับผิดชอบอย่างไร - สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้ - สามารถอธิบายความเชื่อมโยงของนโยบายมหาวิทยาลัย การกิจของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องเป็นรูปธรรม				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ - ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและสามารถบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ได้ - ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ - สามารถกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแล รับผิดชอบ - คิดโครงการ แผนงานที่ผลสัมฤทธิ์มีประโยชน์ระยะยาว หรือประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ - ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศที่ซับซ้อน โดยมองภาพในลักษณะองค์รวมเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ - คิดแผนหรือกลยุทธ์เชิงรุกในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองโอกาสหรือประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น จากสถานการณ์ของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ สรรค์สร้างและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากบริบทของมหาวิทยาลัย ในภาพรวมและปรับให้เหมาะสม ปฏิบัติได้จริง				

ประเมินสมรรถนะทางการบริหารในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันสมาชิกในองค์กรให้เกิดความต้องการจะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการสื่อสารให้ผู้นับรั้ว เข้าใจ และดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นจริง				
ระดับที่ 1	เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน - เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน สามารถกำหนดทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยนที่ควรเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ - เข้าใจถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนนั้น				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ - ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น - สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - กระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ - เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร - สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ - สร้างวิสัยทัศน์และชี้ให้เห็นผลลัพธ์จากความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กรที่กำลังจะดำเนินการ - วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน - เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ - เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนขององค์กร ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ - สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ				

ประเมินสมรรถนะทางการบริหารในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)	ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้				
ระดับที่ 1	สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน - สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน - ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน - มีการใช้เทคนิคการสอนงานที่ดี				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ - เข้าใจข้อดีและข้อด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหนทางเพื่อสนับสนุนส่งเสริมข้อดีให้โดดเด่นและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง - ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพด้านดีของตนเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว - มอบหมายงานที่เหมาะสม ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็น คำชี้แนะและการสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ - มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง - พร้อมจะยอมเสี่ยง โดยยอมให้ผู้อื่นตัดสินใจในบางเรื่อง				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ - มีจิตวิทยาในการเข้าถึงจิตใจและเหตุผลเบื้องหลังพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาสนับสนุนในการล้มล้างความเชื่อ และค่านิยมเชิงลบและพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น - เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองโดยการมอบหมายอำนาจตัดสินใจให้				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ - สนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ให้อำนาจและมีการสอนงานกันเองเพื่อพัฒนาการร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร - สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อวัฒนธรรมการทำงาน ตลอดจนจัดหาทรัพยากรและการสนับสนุนต่าง ๆ ที่จำเป็นให้				

**คำจำกัดความและรายละเอียด
สมรรถนะประจำสายงาน**

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การจัดการเรียนการสอน (Teaching and Learning)	ความสามารถในการบูรณาการวิชาการ และความรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการถ่ายทอดเนื้อหา การจัดเตรียมแผนการสอน การเลือกใช้ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนที่เหมาะสม รวมทั้งการกระตุ้น ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในชั้นเรียน รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง				
ระดับที่ 1	- นำเอารากฐาน ความเป็นครู มคอ เป็นหลักในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน - วางแผนการสอนและเตรียมทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะสอน - จัดการเรียนการสอนให้ครบตามแผนการสอน - ถ่ายทอดเนื้อหาได้อย่างถูกต้อง และตอบข้อซักถามของผู้เรียนได้ - ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของตนตามที่ส่วนงาน/มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ - สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน - สามารถเริ่มใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกในชั้นเรียนได้ - สามารถเริ่มใช้กระบวนการประเมินผลที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่คาดหวังในรายวิชาได้ - แสวงหาความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองอยู่เสมอ - มีส่วนร่วมและพัฒนาในการประกันคุณภาพการศึกษา				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกและวิธีการประเมินที่หลากหลาย และสามารถนำมาปฏิบัติได้ - ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสอนได้อย่างเหมาะสม - ให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองทั้งในและนอกชั้นเรียน - มีส่วนร่วมและพัฒนาในการสร้างหรือปรับปรุงหลักสูตร				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ - สามารถวางแผน เลือกใช้กลยุทธ์การสอน และจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์ - สามารถใช้วิธีการประเมินผล ให้สอดคล้องกับการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์ - บูรณาการ ข้อเท็จจริง ความรู้ ประสบการณ์ หรือผลวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ - สามารถเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก และการประเมินผลที่สอดคล้องกับการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์แก่อาจารย์รุ่นน้อง (sharing and mentoring) - สามารถเป็นที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างหรือปรับปรุงหลักสูตร หลักสูตร (sharing and mentoring)				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การวิจัย (Research)	ความสามารถในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา/หัวข้อวิจัย เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และสรุปผล การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง				
ระดับที่ 1	• ออกแบบกระบวนการวิจัยให้เหมาะสมกับประเด็นปัญหาหรือหัวข้อวิจัยได้ • ร่วมดำเนินการวิจัยตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย • อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยที่รับผิดชอบได้				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • วิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้เทคนิควิธีการถูกต้อง และเหมาะสม • เขียนข้อเสนองานวิจัยเพื่อนำไปขอทุนวิจัยได้ • ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับงานวิจัยของตนตามที่ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย ขอข้อมูล สำหรับการพัฒนาคุณภาพ				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • สามารถทำวิจัยได้ด้วยตนเอง • สามารถขอทุนวิจัยได้ • สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบ/แหล่งต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับในศาสตร์ของตนได้				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • พัฒนาและดำเนินงานโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่อง • นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ หรือเวทีระดับนานาชาติได้				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • เผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบ/แหล่งต่างๆ ในระดับนานาชาติได้ • เป็นที่ปรึกษา/นักวิจัยพี่เลี้ยงให้กับนักวิจัยรุ่นน้องจนสามารถสร้างผลงานวิจัยได้ • สร้างหรือพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนาเครือข่ายการวิจัยได้				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	การศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่สาขาวิชาของตนเอง และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้และเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ตนเองอย่างต่อเนื่อง				
ระดับที่ 1	• แสดงออกถึงความสนใจที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่รับผิดชอบ • ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาความรู้ตามที่หน่วยงานมอบหมาย • รับฟังคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • จัดสรรเวลาในการแสวงหาข้อมูล/โอกาสเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง • นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน/การบริการวิชาการ/วิจัย				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • ให้คำแนะนำ เสนอแนะช่องทางการเรียนรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน • สรุปบทเรียนที่ได้จากการแสวงหาข้อมูล/การศึกษา/การเรียนรู้ได้ • แลกเปลี่ยนความรู้ความก้าวหน้าของวิทยาการในสาขาวิชาของตนกับเพื่อนร่วมงาน/ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องได้				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • จูงใจ/เสนอแนะให้ผู้อื่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง • ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ • ให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองขึ้นใน/นอกส่วนงาน • มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายใน/นอกส่วนงาน • สร้าง/เข้าร่วม/พัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาของตนให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	การทำความเข้าใจสถานการณ์ อธิบายประเด็น สถานการณ์ ปัญหาโดยการแยกข้อมูลที่ได้รับออกเป็นประเด็นย่อยๆ หรือการกำหนดกรอบแนวคิด ประเด็นหลัก โดยการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ				
ระดับที่ 1	มีความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา โดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนย่อย ๆ ได้ • ระบุขอบเขต เข้าใจสถานการณ์ ผลที่ต้องการจากข้อมูลตัววิเคราะห์ • ระบุประเด็นย่อย ๆ ของข้อมูล ปัญหา สถานการณ์ได้				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิเคราะห์ • จัดลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน ความเป็นเหตุเป็นผล • แยกข้อดีข้อเสียของประเด็นต่าง ๆ ได้ • วิเคราะห์ความสัมพันธ์และแตกประเด็นปัญหาของงาน ที่ตนเองรับผิดชอบ กับงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการเดียวกันได้				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของเหตุการณ์ ประเด็นต่าง ๆ ได้ • กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็นรายละเอียดที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ • วางแผนขั้นตอนการดำเนินงานที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • แยกประเด็นปัญหาที่เชื่อมโยงซับซ้อนออกเป็นส่วน ๆ • หาแนวทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อการแก้ปัญหา • กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ของงานที่ซับซ้อน และหาทางป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • ใช้วิธีวิเคราะห์ด้วยเทคนิคที่เหมาะสม เป็นระบบ หลากหลายรูปแบบ ในการแยกประเด็น ปัญหา • ที่สลับซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ เพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหาและการพิจารณาข้อดี ข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)	การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุป รูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ				
ระดับที่ 1	ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป				
	ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ตลอดจนหลักสามัญสำนึกทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ ระบุประเด็นปัญหาหรือ แก้ปัญหาในงาน				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ				
	- พิจารณารูปแบบของข้อมูลแล้วสามารถระบุแนวโน้ม หรือระบุข้อผิดพลาดหายไปได้ - ประยุกต์ประสบการณ์และบทเรียนในอดีตมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ระบุประเด็นปัญหา หรือ แก้ปัญหาในงาน				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ				
	ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดที่ซับซ้อนมาใช้ในการพิจารณาสถานการณ์ปัจจุบัน ระบุประเด็นปัญหาในงานได้ อย่างลึกซึ้ง แยกคาย แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้และสถานการณ์ที่ประสบอยู่ดูเหมือนจะไม่มี ความ เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ				
	- พิจารณาสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธีพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม และอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย - จัดการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ฯลฯ ที่ซับซ้อนเป็นคำอธิบายที่สามารถเข้าใจ ได้โดยง่าย และเป็นประโยชน์ต่องาน				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ				
	คิดนอกกรอบ พิจารณาส่งต่าง ๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้น การสร้างสรรค์ และการนำเสนอรูปแบบวิธี ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนและเป็นประโยชน์ต่องานและ มหาวิทยาลัย				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การสืบหาข้อมูล	ความสนใจใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือ				
(Information Seeking)	เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน				
ระดับที่ 1	สามารถใช้ข้อมูลที่มีย่อยหรือหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
	• สามารถนำข้อมูลที่มีย่อยมาปรับปรุง แก้ไขเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้ • หาข้อมูลโดยซักถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง • สามารถจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบได้				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ				
	• สามารถพิจารณาและตัดสินใจเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำเสนอ • สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมในการค้นหาข้อมูลในการปฏิบัติงานได้ • สืบเสาะปัญหาหรือสถานการณ์ จากผู้ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์ หรือประเด็นปัญหามากที่สุด • ใช้เทคนิคใหม่ๆ ในการสืบเสาะค้นหาข้อมูลในการปฏิบัติงานได้				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ				
	• ตั้งใจสืบเสาะ แสวงหาแหล่งของข้อมูลเชิงลึกจากบริบท สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและผู้ที่ไม่ได้ - มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงเรื่องนั้น • มีจิตวิทยาในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับแหล่งข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีประโยชน์ - ให้ได้มากที่สุด • ซักถามคำถามอย่างเจาะลึกต่อเนื่อง เพื่อหาต้นตอของสถานการณ์ ปัญหา หรือโอกาสที่อาจจะเกิดขึ้น				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ				
	• ดำเนินการเก็บข้อมูลที่จำเป็นอย่างเป็นระบบ • สืบค้น/วิจัยข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ • ใช้เทคโนโลยี การสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่น่าเชื่อถืออย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงานได้				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ				
	• วางระบบการสืบค้น เพื่อให้มีข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ป้อนเข้ามาอย่างต่อเนื่อง • กำหนดมอบหมายให้ผู้อื่นทำการสืบค้นข้อมูลให้อย่างสม่ำเสมอ				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)	การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่				
ระดับที่ 1	เห็นโอกาสหรือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ • เล็งเห็นโอกาสในขณะนั้นและไม่รอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน • เล็งเห็นปัญหา อุปสรรคและลงมือหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • ลงมืออย่างฉับไวเมื่อเกิดปัญหาหรือในเวลาวิกฤติ • กระทำการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วนในกรณีที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อน และรอให้ปัญหาคีลคลายไปเอง • รู้จักพลิกแพลง ยืดหยุ่น ประนีประนอมเมื่อเผชิญอุปสรรค • มีใจเปิดกว้าง ยอมรับความคิดแปลกใหม่และแสวงหาวิธีที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข้ปัญหา				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลา 3 เดือนข้างหน้า • ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลา 4 – 12 เดือนข้างหน้า คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลา ไม่ต่ำกว่า 12 เดือนข้างหน้า • สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)	ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่และลดข้อบกพร่อง ที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม สามารถวางแผน ติดตาม ตรวจสอบการทำงานและการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน				
ระดับที่ 1	ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนโดยสามารถอธิบายข้อผิดพลาดได้ • รู้และเข้าใจประเด็นที่จะต้องตรวจสอบของงานที่ได้รับมอบหมาย • อธิบายได้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด • สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้ตามมาตรฐานที่กำหนด				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • สามารถตั้งข้อสงสัยกับข้อมูลที่ไม่ชัดเจน และหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ข้อมูลมีความชัดเจนยิ่งขึ้น • มีการตรวจสอบ ตั้งคำถามหรือข้อสงสัยถึงความถูกต้องในมาตรฐานผลงาน • ติดตามความคืบหน้าของงานไว้อย่างสม่ำเสมอ				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • สามารถค้นพบข้อผิดพลาดของข้อมูลหรือผลงานที่ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง • สามารถค้นหาสาเหตุของข้อผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นและวางแผนป้องกันลดข้อผิดพลาดในงานที่อาจเกิดขึ้น • วางแผนการทำงานของตนเองไว้อย่างสม่ำเสมอ				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานถึงประเด็นหรือจุดที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลในรายละเอียด • อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด • สามารถกำหนดมาตรฐานผลงานแบบใหม่ แตกต่าง หรือสูงขึ้น				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • กำหนดมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบรายละเอียด ความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อยของผลงาน • กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์กร • ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิคและวิธีการวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาไว้อย่างสม่ำเสมอ				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)	ความสามารถในการปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย				
	หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่างและปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป				
ระดับที่ 1	มีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้แม้ประสบความยากลำบากในการปฏิบัติงาน				
	• สามารถปรับตัว และยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ				
	• เต็มใจที่จะยอมรับการปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเอง				
	• สามารถปรับเปลี่ยนความคิด ทัศนคติเมื่อได้รับข้อมูลใหม่ๆ ที่ทันสมัย และถูกต้อง				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ				
	• มีความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้กฎเกณฑ์ กระบวนการปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น				
	• มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานหรือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ				
	• ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์แต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้				
	• ปรับแก้ไขกฎ ระเบียบ ขั้นตอนการทำงานที่ล้าสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ				
	• ปรับแผนกลยุทธ์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า				
	• ทบทวน กฎระเบียบและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน				
	• ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง กระบวนการทำงาน สายการบังคับบัญชาเป็นการเฉพาะกิจ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
ศิลปะการสื่อสารใจ (Communication & Influencing)	ความตั้งใจที่จะสื่อสารด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนการชักจูง หวานล่อม โน้มน้าวบุคคลอื่น และทำให้ผู้อื่นประทับใจ หรือเพื่อให้สนับสนุนความคิดของตน				
ระดับที่ 1	นำเสนออย่างตรงไปตรงมา				
	นำเสนอความเห็นอย่างตรงไปตรงมาในการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน อาจยกเหตุผลความเป็นมา ข้อมูล หรือความสนใจของผู้ฟังมาประกอบการพูดหรือการนำเสนอ หรือยกตัวอย่างอย่างเป็นรูปธรรม				
	มาประกอบการนำเสนอ เช่น ภาพประกอบหรือการสาธิต เป็นต้น แต่ยังมิได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ				
	มีการเตรียมข้อมูลที่ใช้ในการนำเสนออย่างรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนอาจมีการนำเสนอประเด็นข้อคิดเห็นที่แตกต่างในการบรรยายหรืออภิปราย เพื่อความกระจ่างหรือเพื่อจุดใจให้เห็นด้วย				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ				
	ปรับรูปแบบการนำเสนอและอภิปรายให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง คาดการณ์ถึงผลกระทบของสิ่งที่นำเสนอและภาพพจน์ของผู้พูดที่จะมีต่อผู้ฟัง				
	ใช้รูปแบบการนำเสนอที่วางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างดี ตื่นต่าตื่นใจและแปลกใหม่ เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ฟังในทิศทางที่ตนต้องการ อีกทั้งคาดการณ์และเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อรับมือกับปฏิกิริยาของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ				
	โน้มน้าวใจผู้ฟังทางอ้อมด้วยการชักจูงเป็นลูกโซ่ เช่น ให้ คุณ A แสดงให้คุณ B เห็น เพื่อให้คุณ B ไปบอกคุณ C ต่อไปอีกทอดหนึ่ง เป็นต้น มีการปรับแต่ละขั้นตอนในการสื่อสาร นำเสนอ และจุดใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละราย				
	ให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ มาช่วยให้การสื่อสารจุดใจได้ผลดียิ่งขึ้น				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ				
	สร้างกลุ่มผู้สนับสนุนอยู่เบื้องหลังหรือสร้างกลุ่มแนวร่วม เพื่อช่วยสนับสนุนผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ฯลฯ ให้สัมฤทธิ์ผล				
	ใช้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้รับสาร พฤติกรรมกลุ่ม จิตวิทยามวลชน ฯ				
	ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจุดใจ				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
ความเข้าใจเข้าใจผู้อื่น (Empathy)	ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิดตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย				
ระดับที่ 1	เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร • เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถ จับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • เข้าใจความหมายและนัยเชิงอารมณ์จากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อด้วย				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง • เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย • สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • เข้าใจนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น • ใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร ทำความรู้จัก หรือติดต่อประสานงาน				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น • เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การตระหนักรู้ในองค์กร (Organization Awareness)	ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร				
ระดับที่ 1	เข้าใจโครงสร้างองค์กร เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ เข้าใจสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ - เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ - เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตนและของภาครัฐโดยรวม ตลอดจนปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างระบบ - เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาส กำหนดจุดยืนและทำที่ตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ				

ประเมินสมรรถนะหลัก สปช ในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงรวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้อีกก่อน				
ระดับที่ 1	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี • พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง • พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา • มานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน • แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น • แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี • ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน • ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ • มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น • เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด • พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานให้ได้ผลงานที่โดดเด่น อย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจนและดำเนินการเพื่อให้หน่วยงานได้ผลประโยชน์สูงสุด • บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่มีวางแผนไว้				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การส่งมอบความเชี่ยวชาญ (Expertise)	ความสนใจใฝ่รู้ส่งมอบความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์				
ระดับที่ 1	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนเองหรือที่เกี่ยวข้อง - ศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน - พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น - ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ - รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของตน - รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ - สามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ - สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ - มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง - สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ - สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา - บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในงานอย่างต่อเนื่อง				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน				
ระดับที่ 1	พยายามใช้วิธีการใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ • ใฝ่รู้ กระตือรือร้น มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่เพื่อเติมเต็มความรู้ ความสามารถของตนเอง • กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความคิด มุมมองแบบกว้างและยืดหยุ่น มีทักษะการฟังที่ดี • แสดงออกถึงความเต็มใจขอคำแนะนำจากผู้อื่นและรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายในการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน • สามารถประยุกต์ใช้วิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนา ปรับปรุงการทำงานของตนเอง				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • นำขั้นตอนการทำงานใหม่ๆ มาทดลองใช้ปฏิบัติ • แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของตนเอง/ส่วนงาน/ในที่ประชุม • คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ขั้นตอนการทำงานใหม่ๆ จากความผิดพลาดและความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้น • แสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • ให้อิสระในความคิดของตนเอง เพื่อคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้กับส่วนงาน • มีการประเมินประสิทธิภาพของผลงานที่เกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตน • มีเทคนิคในการจูงใจแสดงความคิดเห็นให้สมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับความคิด / ถวายทอดมุมมองความคิด / ริเริ่มสร้างสรรค์มีประโยชน์ในการทำงาน • แสวงหาทางออกของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานจากการระดมสมองของทีมงาน				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • สามารถคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา และตัดสินใจตามสภาพแวดล้อม ของปัญหาได้ ภายใต้อุปสรรคและความจำกัดของทรัพยากรต่างๆ • คิดริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีผลเกี่ยวเนื่องกับส่วนงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย • นำเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ • คิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะลดค่าใช้จ่ายและต้นทุนที่เกิดขึ้นของส่วนงาน				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนระบบงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย • หาวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง • คิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่มีผลต่อภาพลักษณ์หรือผู้ใช้บริการของมหาวิทยาลัย • แสดงความคิดเห็นของตนเองที่แตกต่างไปจากบุคคลในระดับที่สูงกว่า				

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
ความยึดมั่นในคุณธรรม	มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัยในตนเอง ยึดมั่นในหลัก คุณธรรม				
จริยธรรม (Morals)	จริยธรรมในวิชาชีพ รักษาจรรยาบรรณ เชื้อถือและไว้วางใจได้เสมอ				
ระดับที่ 1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต				
	• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย • ซื่อตรง ไม่คดโกง ไม่ใช้เวลาและทรัพย์สินของส่วนงานเพื่อประโยชน์ของตนเอง • แสดงออกถึงการยอมรับผิดในงานที่ตนรับผิดชอบโดยไม่กล่าวโทษผู้อื่น • รักษาความลับของส่วนงาน โดยไม่นำไปบอกกล่าวให้ผู้อื่นรับรู้				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ				
	• รักษาจรรยาบรรณความจริง ตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนอ้างอิงข้อยกเว้นให้ตนเอง • ตักเตือนสมาชิกในทีม เมื่อทำผิดระเบียบหรือกฎหมายของมหาวิทยาลัย • รักษาคุณความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม • มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศร่างกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ				
	• มีสัจจะ รักษาคำพูด คำมั่นสัญญา และสุจริตโปร่งใสอย่างเสมอต้นเสมอปลาย • กระตุนใจให้สมาชิกในทีมรักษารายบรรณ ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน • อดทน อดกลั้นต่อสิ่งไม่เที่ยง สิ่งล่อตาล่อใจที่จะนำไปสู่ความไม่เหมาะสม • หนักแน่น สงบ สุภาพ ในสถานการณ์สับสน ตั้งเครียด หรืออึ้ง รวมถึงยืนหยัดบนความถูกต้อง ไม่แสดงความท้อถอยต่ออุปสรรคและความยากลำบาก				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ				
	• เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ • ถ่ายทอดหลักจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ • เข้มงวดในการรักษาระเบียบวินัย และความเรียบร้อย ถูกต้องในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ • พัฒนาระบบงานเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติได้ด้วยความเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบถ่วงดุลกันได้				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ				
	• กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์ • ยืนหยัดเพื่อพิทักษ์ความถูกต้อง ซื่อสัตย์ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย แม้อาจทำให้มีผู้เสียประโยชน์หรือเกิดความไม่พอใจก็ตาม				

คำจำกัดความและรายละเอียด

สมรรถนะหลัก

ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน

ประเมินสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การบริการที่ดี (Service Mind)	ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากร ในการให้บริการต่อผู้ที่มาติดต่อ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง				
ระดับที่ 1	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ • ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ • แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ • ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • รับเป็นธุระ ช่วยแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปัดภาระ • ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • ให้เวลาที่เกินคาดหวังแก่ผู้รับบริการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ • ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน • นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ • ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ • เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ • สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็นปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ				

ประเมินสมรรถนะหลัก ศปช ในการปฏิบัติงาน					
ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....					
ชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....					
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
ผลการประเมิน	() ระดับ 1	() ระดับ 2	() ระดับ 3	() ระดับ 4	() ระดับ 5
* ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ()					
สมรรถนะ	คำจำกัดความ				
การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW)	ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม				
ระดับที่ 1	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้				
	- สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมาย - รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของทีม - ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงาน				
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้				
	- สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี - ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี - กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง				
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้				
	- รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และตั้งใจเรียนรู้จากผู้อื่น - ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม - ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้				
	- ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ - ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีมแม้ไม่มีการร้องขอ - รักษามิตรภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ				
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้				
	- เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว - คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม - ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล				