

คำอธิบายสมรรถนะหลัก

สมรรถนะ (Competency)	๑. บริการที่ดี (Service Mind : SERV)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	
สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ - ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ - ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ - แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ - ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ - รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดภาระ - ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก - ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ - ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน - นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ - เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ - ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ - คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ - เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ - สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ ข้อ) ๑.สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส จริงใจและให้บริการที่เป็นมิตร ๒.การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้กับผู้มารับบริการ ๓.แจ้งผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินการเรื่องหรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ๔.การรับฟังปัญหาหรือประเด็นข้อขัดข้องและความไม่เข้าใจของผู้รับบริการโดยไม่แสดงอารมณ์โต้ตอบ ๕.ประสานงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างต่อเนื่อง	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๒ ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๑ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๑.มีความกระตือรือร้น และมีความพร้อมในการให้บริการ ๒.แนะนำบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานที่อยู่ นอกเหนือจากที่ตนรับผิดชอบให้แก่ผู้รับบริการ ๓.รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการ ๔.ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พร้อมทั้ง นำ ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ในการให้บริการไปพัฒนาการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓ ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๒ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๑. สามารถตอบปัญหาและให้ข้อมูลทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานให้แก่ผู้รับบริการได้ ๒. สามารถจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ ๓. สามารถเชื่อมโยงถึงประโยชน์และความสำคัญในการให้บริการที่ดีให้แก่ทีมงานหรือเครือข่าย ๔.นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด	เกณฑ์การ ประเมิน พฤติกรรม ในการ ปฏิบัติงาน ระดับ ๔ ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๓และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๑. มีคู่มือการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บริการแก่ผู้รับบริการ ๒. สามารถชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานใน การบริการที่ดีและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ๓. สามารถสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานในการบริการที่ดี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน ๔. สามารถสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น นอกหน่วยงานในการบริการที่ดีต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๔ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. พัฒนากลยุทธ์และวิธีการในการให้บริการเชิงรุกแก่ทีมงานและหน่วยงาน ๓.วิจัยสถาบันเกี่ยวกับการให้บริการและนำผลมาพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการด้วยวิธีการแบบใหม่ ๔. เป็นที่ปรึกษาและมีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจและประทับใจ ๕.สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริการที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด	

สมรรถนะ (Competency)		๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)			
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)		ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์			
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	
แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง - ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน - พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น - ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน - รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน - รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้อง กับงานของตนอย่างต่อเนื่อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ - สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง - มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะ เป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง - สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ - สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา - บริหารจัดการให้สถาบันอุดมศึกษานำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ ข้อ) ๑. ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องวิเคราะห์ข้อมูล หรือศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติม หรือเป็นลักษณะงานแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ ๒. ศึกษาหาความรู้ตามที่หัวหน้างาน หรือผู้บริหารสั่งการ หรือชี้แนะเรื่องที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๓. ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี และศึกษาความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ ๔. สามารถนำเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานเสนอเพื่ออธิบายงานของตนได้ ๕. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และความรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนางานของตน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๒ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๑ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒.ติดตามเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนที่รับผิดชอบเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานของตนเอง ๓. ใช้องค์ความรู้ของตนเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ สอนชี้แนะแนวทางแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค แนวทางวิธีการของเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นมาพัฒนา และปรับปรุงงานที่ตนได้ ๕. พัฒนาดตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญงานในสายวิชาชีพของตน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๒ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒.มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน หรือช่วยแก้ไขปัญหาของทีมงาน ๓. นำเสนอโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานและหน่วยงาน ๔.นำความรู้ที่ตนเองชำนาญงานประกอบการพัฒนางาน หรือคู่มือการปฏิบัติงานหรือประกอบการทำงานวิจัย ๕. เสนอผลงานที่ได้จากการศึกษา หรือวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานของตน หน่วยงาน และผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ	เกณฑ์การ ประเมิน พฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ระดับ ๔ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๓ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. ใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของตน สอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร และหน่วยงานภายในองค์กร ๓. มีผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบงาน ๔. เป็นวิทยากร และหรือตัวแทนของงาน หรือหน่วยงาน ในการนำเสนองานในภาพรวมของหน่วยงาน ๕ เป็นวิทยากร และหรือตัวแทนของหน่วยงาน ในการประชุมสัมมนาภายในองค์กร และระดับชาติ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๔ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในระดับต่างๆ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรภายในองค์กร ๔.ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงาน ๕. ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญที่ สามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	

สมรรถนะ (Competency)	๓. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	
แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี - พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง - พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา - มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน - แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ - กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี - ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน - ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ - มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น - เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา - ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด - บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ ข้อ) ๑.พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ ถูกต้อง ๒. มานะ อดทน ขยัน หมั่นเพียรในการทำงานให้แล้วเสร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ๓.รับผิดชอบและส่งงานได้ตามเวลาที่กำหนด ๔. ทำงานได้ดีขึ้น ถ้ามถึงวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น และสนใจใฝ่รู้ ๕.แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นถึงสิ่งที่จะก่อให้เกิดการสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๒ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๑ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒..ติดตามและประเมินผลงานของตนตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ๓.ร้อยละความสำเร็จของชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย ๔.ร้อยละความสำเร็จของชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ถูกต้อง ๕.ร้อยละความสำเร็จของชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๒ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. มีแผนงานปรับปรุงผลการดำเนินงาน ๓.ปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ๔.จำนวนผลงานที่มีการปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้น ๕. จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๔ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๓ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ และบรรลุเป้าหมายของงาน ๓.จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ กำหนดไว้ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ๔.จำนวนผลงานที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด ๕. จำนวนผลงานที่มีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการ ทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๔ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒.จำนวนผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อนอย่างน้อย ๑ กระบวนงาน ๓.จำนวนผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อนอย่างน้อย ๒ กระบวนงาน ๔.ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนึงถึงผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด ๕.บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของ หน่วยงาน ตามที่วางแผนไว้	

สมรรถนะ (Competency)	๔. ความร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม) (Teamwork-TW)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	
ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ • สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย • รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม • ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของ ทีม	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน • สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี • ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี • กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม • รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น • ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม • ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ • ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ • ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ • รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ • เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว • คลีคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม • ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผล	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ ข้อ) ๑. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหรือทีมงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง ๒. รับผิดชอบภาระงานของตน และสามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามมอบหมาย ๓. สามารถรายงานผลการดำเนินงาน หรือความก้าวหน้า ของงานให้สมาชิกในทีมทราบ ๔. สนับสนุนแนวคิด โครงการ กิจกรรม หรือกระบวนการทำงานของทีม และยอมปฏิบัติตามมติของทีม ๕. เมื่อได้รับข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่หรือองค์ความรู้ใหม่ที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงานจะนำมาถ่ายทอดให้สมาชิกในทีมทราบ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๒ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๑ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒.ช่วยเหลือทีมงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบรวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องในงานที่รับผิดชอบรวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้อง ๓.ร่วมยินดี และสนับสนุนในทางสร้างสรรค์ เมื่อมีผู้กล่าวชื่นชมสมาชิกในทีมในทางสร้างสรรค์ ๔. ชื่นชมหรือชมเชยกับบุคคลอื่นถึงสมาชิกในทีมในทางสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส ๕.แสดงความชื่นชมสมาชิกเมื่อทราบข่าวว่าสมาชิกได้ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือต่อองค์กร	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๒ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒.รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกในทีมและตัดสินใจตามความเห็นส่วนใหญ่ของทีม ๓. สนับสนุนให้การทำงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายโดยการเข้าไปช่วยเหลือสมาชิกแก้ไข ปัญหาเมื่อที่ได้รับการขอร้องจากสมาชิกในทีม ๔.การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีม นำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์ความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๕. ประชุม สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายของสมาชิกในทีมทุกคนที่จะตัดสินใจ และวางแผนงานโครงการกิจกรรมต่อไป	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๔ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๓ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกในทีม ด้วยการยกย่อง ชมเชยเมื่อสมาชิกสร้างงานหรือประโยชน์ให้แก่ทีม ๓.ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ ๔.กระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีขวัญและกำลังใจในการสร้างประโยชน์แก่ทีม ๕.สนับสนุนด้านทรัพยากร เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ และบุคลากรเป็นต้น เพื่อช่วยกิจกรรม โครงการให้สำเร็จ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๔ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดเครือข่ายวิชาชีพ ๓. สนับสนุนในการสร้างกิจกรรม /โครงการที่จะส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในทีมตระหนักถึงการร่วมแรงร่วมใจกันในรูปแบบต่างๆ ๔.สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน ๕.ให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายระหว่างสาขาวิชาชีพทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน	

สมรรถนะ (Competency)		๕. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity-ING)		
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)		การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาคำศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ		
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)				
ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
มีความสุจริต - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ - แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้ - รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ - แสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ - ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ ถ้ารับผิดชอบ และรับผิดชอบต่อ - เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง - ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก - กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ ข้อ) ๑. การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ โดยไม่ฝ่าฝืนกฎ ระเบียบวินัยขององค์กร ๒. ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัวจนทำให้ราชการเสียหาย ๓. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ในวิชาชีพของตนอย่างตรงไปตรงมาจนเป็นที่ยอมรับ ๔. ได้แย่งอย่างมีเหตุผล หรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในสิ่งที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ๕. ถ้าแสดงความคิดเห็นของตนอย่างมีเหตุผลและความเป็นไปได้ต่อหัวหน้างาน และหรือที่ประชุม	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๒ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๑ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายกับหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วยงานให้สำเร็จ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับเป็นสำคัญ ๓. ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา และกล้ายอมรับผิดเมื่อตนเองทำผิดพลาด ๔. อาสาทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจแม้ว่าจะมีภาระงานมาก ๕. ปฏิบัติงานด้วยความ พยายาม มุมานะทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๒ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. ครองตน ครองคน ครองงานตามหลักการของจรรยาบรรณของข้าราชการและเป็นแบบอย่างที่ดี ๓. เป็นแบบอย่างที่ดีในการเสียสละเวลาที่เป็นความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ๔. ถ้าแสดงออกในมุมมองที่เห็นแตกต่างอย่างตรงไปตรงมาตามหลักวิชาชีพของตน ๕. ถ้าปฏิเสธ หรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีที่ถูกผลักดันให้ ปฏิบัติงานที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ หรือตามระเบียบราชการ หรือไม่มั่นคงต่อหน้าที่ราชการ	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๔ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๓ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๓. มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ๔. กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเป็นธรรมและโปร่งใส ๕. กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเป็นธรรม โปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อราชการเป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕ ๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๔ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ๒. ประพฤติ ปฏิบัติตัวด้วยศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการไทย ๓. ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของคณะ/หน่วยงานจนเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของ คณะ/หน่วยงาน ๔. ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจนเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ๕. ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจนเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แม้จะอยู่บนพื้นฐานความเสี่ยงต่อ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ราชการ และความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน