

## ๒. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่สำคัญ (KPI) ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ

### ๒.๑ สมรรถนะ

#### ๒.๑.๑ สมรรถนะหลัก

##### ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี

- พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง
- พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา
- มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
- แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น
- แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน

**ข้อที่ ๒ :** สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้

- กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี
- ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน
- ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- มีความกระตือรือร้นรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

ข้อที่ ๓ : สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น
- เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อที่ ๔ : สามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

- กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด
- พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน

ข้อที่ ๕ : กล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

- ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ทุกภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด
- บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ หรือแสดงไม่ชัดเจน	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

## สมรรถนะหลัก ๒. บริการที่ดี (Service Mind)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ

- ให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ
- ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ
- แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่
- ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่อง และรวดเร็ว

**ข้อที่ ๒ :** ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ

- รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดถวาทะ
- ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการไปพัฒนาการให้ดียิ่งขึ้น

**ข้อที่ ๓ :** ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก

- ให้ความแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ
- ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน
- นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด

#### ข้อที่ ๔ : เข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้

- เข้าใจหรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ
- ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

#### ข้อที่ ๕ : ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ

- คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ
- เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ
- สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ

#### เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

### สมรรถนะหลัก ๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง

- ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน
- พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
- ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

**ข้อที่ ๒ :** มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน

- รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน
- รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง

**ข้อที่ ๓ :** สามารถนำความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้
- สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

**ข้อที่ ๔ :** ศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้าง อย่างต่อเนื่อง

- มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่าง กว้างขวาง
- สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ข้อที่ ๕ : สนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ

- สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
- บริหารจัดการให้สถาบันอุดมศึกษานำเทคโนโลยีความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างต่อเนื่อง

#### เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะหลัก ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ : มีความสุจริต**

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ
- แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

**ข้อที่ ๒ : มีสัจจะเชื่อถือได้**

- รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้
- แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

**ข้อที่ ๓ : ยึดมั่นในหลักการ**

- ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ
- เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

**ข้อที่ ๔ : ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง**

- ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก
- กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

## ข้อที่ ๕ : อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม

- ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

## เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :



### สมรรถนะหลัก ๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษา สัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ**

- สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย
- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม
- ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม

**ข้อที่ ๒ : ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน**

- สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี
- ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี
- กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้ง ต่อหน้าและลับหลัง

**ข้อที่ ๓ : ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม**

- รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และตั้งใจเรียนรู้จากผู้อื่น
- ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม
- ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อที่ ๔ : สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

- ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อร่วมทีมอย่างจริงจัง
- ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ
- รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ

ข้อที่ ๕ : สามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ

- เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว
- คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม
- ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยศึกษาให้บรรลุผล

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

## ๒.๑.๒ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

## ๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยกระแยกประเด็น ออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผลที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อย ๆ

- แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่าย ๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ
- วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วน ๆ หรือเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ได้

**ข้อที่ ๒ :** เข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน

- ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
- ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่าง ๆ ได้
- วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้

**ข้อที่ ๓ :** เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน

- เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์
- วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้

**ข้อที่ ๔ : สามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้**

- เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียด และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้
- วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรคและวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า

**ข้อที่ ๕ : ใช้เทคนิค และรูปแบบต่าง ๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น**

- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วน ๆ
- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง
- วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้

**เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน**

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะเฉพาะ ๒. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบโต้ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทักษะต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ : ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป**

- ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงาน

**ข้อที่ ๒ : ประยุกต์ใช้ประสบการณ์**

- ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้
- ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้

**ข้อที่ ๓ : ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน**

- ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม

**ข้อที่ ๔ : อธิบายข้อมูล หรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย**

- สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้
- สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน

## ข้อที่ ๕ : คิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่

- ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน

## เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

### สมรรถนะเฉพาะ ๓. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ : ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น**

- สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี
- แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้

**ข้อที่ ๒ : สอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ หรือทัศนคติที่ดี**

- สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน
- มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น

**ข้อที่ ๓ : ใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น**

- ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติอย่างยั่งยืนได้
- ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน
- สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน และมีประสิทธิภาพสูงสุดได้

ข้อที่ ๔ : ติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล

ข้อที่ ๕ : มุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง

- พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้
- ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :



สมรรถนะเฉพาะ ๔. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่งโดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้ อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

- สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น

ข้อที่ ๒ : กำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำการใด ๆ

- ปฏิเสธคำขอของผู้อื่น ที่ไม่สมเหตุผลหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน
- สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ

ข้อที่ ๓ : สั่งให้ปรับมาตรฐาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

- กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แตกต่างหรือสูงขึ้น
- สั่งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ข้อที่ ๔ : ติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

- ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ
- เตือนให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ข้อที่ ๕ : ดำเนินการในกรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

- ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาในกรณีที่มีปัญหา หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด กรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะเฉพาะ ๕. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไป่ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : หาข้อมูลในเบื้องต้น

- ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว
- ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล

ข้อที่ ๒ : สืบเสาะค้นหาข้อมูล

- สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน
- สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด

ข้อที่ ๓ : แสวงหาข้อมูลเชิงลึก

- ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป
- แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้อื่นเพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น

ข้อที่ ๔ : สืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ

- วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด
- สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป

- ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย

ข้อที่ ๕ : วางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

- วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะเฉพาะ ๖. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันได้

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและให้ความสนใจวัฒนธรรมของผู้อื่น

- ภาควิชาใจในวัฒนธรรมของไทย ขณะที่เห็นคุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น
- ยอมรับความต่างทางวัฒนธรรม และไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า
- ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป

**ข้อที่ ๒ :** เข้าใจรวมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมใหม่

- เข้าใจมารยาท กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และพยายามปรับตัวให้สอดคล้อง
- สื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้อื่น

**ข้อที่ ๓ :** เข้าใจในวัฒนธรรมต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง รวมทั้งแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

- เข้าใจบริบท และนัยสำคัญของวัฒนธรรมต่าง ๆ
- เข้าใจรากฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างอันจะทำให้เข้าใจวิถีคิดของผู้อื่น
- ไม่ตัดสินผู้อื่นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่ต้องพยายามทำความเข้าใจ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้

**ข้อที่ ๔ : สร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม**

- สร้างการยอมรับในหมู่ผู้คนต่างวัฒนธรรม เพื่อสัมพันธ์ไมตรีอันดี
- ริเริ่ม และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างประเทศ หรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน

**ข้อที่ ๕ : ปรับท่าที รวมทั้งวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม**

- หาทางระงับข้อพิพาทระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยพยายามประสานและประนีประนอมด้วยความเข้าใจในแต่ละวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง
- ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ท่าที ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อประสานประโยชน์ระหว่างประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน

**เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน**

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะเฉพาะ ๗. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรงความหมายแฝง ความคิดตลอดจน สภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร

- เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง

ข้อที่ ๒ : เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด

- เข้าใจทั้งความหมายและนัยเชิงอารมณ์ จากการสังเกตสีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อด้วย

ข้อที่ ๓ : เข้าใจความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง

- เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูดหรือน้ำเสียง
- เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย
- สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้

ข้อที่ ๔ : เข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูด และความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้

- เข้าใจนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น
- ใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในหารผูกมิตร ทำความรู้จัก หรือติดต่อประสานงาน

### ข้อที่ ๕ : เข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น

- เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น
- เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง

### เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :



สมรรถนะเฉพาะ ๘. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ : เข้าใจโครงสร้างองค์กร**

- เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง

**ข้อที่ ๒ : เข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ**

- เข้าใจสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ระบุว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจในหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ

**ข้อที่ ๓ : เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร**

- เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้

**ข้อที่ ๔ : เข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร**

- รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล

**ข้อที่ ๕ : เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร**

- เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตนและของภาครัฐโดยรวม ตลอดจนปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ
- เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาส กำหนดจุดยืน และทำที่ตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ

**เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน**

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ หรือแสดงไม่ชัดเจน	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะเฉพาะ ๙. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และ  
 อย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงาน  
 ด้วย เพื่อแก้ปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ

- เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า
- เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน

**ข้อที่ ๒ :** จัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ

- ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ
- แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหา  
 คลี่คลายไปเอง

**ข้อที่ ๓ :** เตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น

- คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะ  
 สั้น
- ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ

ข้อที่ ๔ : เตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง

- คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง
- คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ข้อที่ ๕ : เตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะยาว

- คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต
- สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อร่วมงานเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ หรือแสดงไม่ชัดเจน	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดงพฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

**สมรรถนะเฉพาะ ๑๐. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)**

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ : ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ**

- ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน
- ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน
- ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

**ข้อที่ ๒ : ตรวจสอบความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง**

- ตรวจสอบงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง

**ข้อที่ ๓ ดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน**

- ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
- ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานของตนเองและผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่
- บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน

ข้อที่ ๔ : ตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ

- ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา
- ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล
- สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน

ข้อที่ ๕ : พัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน

- พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะเฉพาะ ๑๑. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไป่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของคนที่ปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** ปฏิบัติงานได้ตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแล

- ปฏิบัติงานได้โดยอาจไม่ต้องการกำกับดูแลใกล้ชิด
- ตัดสินใจเองได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของตน

**ข้อที่ ๒ :** ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมั่นใจ

- กล้าตัดสินใจเรื่อง ที่เห็นว่าถูกต้องแล้วในหน้าที่ แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้างก็ตาม
- แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน

**ข้อที่ ๓ :** มั่นใจในความสามารถของตน

- เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จได้
- แสดงความมั่นใจอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจหรือความสามารถของตน

**ข้อที่ ๔ :** มั่นใจในการทำงานที่ท้าทาย

- ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ
- แสดงความคิดเห็นของตนเมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจหรือในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง

ข้อที่ ๕ : เต็มใจทำงานที่ท้าทายมากและกล้าแสดงจุดยืนของตน

- เต็มใจและรับอาสาปฏิบัติงานที่ท้าทาย หรือมีความเสี่ยงสูง
- กล้ายืนหยัดเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ
- กล้าแสดงจุดยืนของตนอย่างตรงไปตรงมาในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :



สมรรถนะเฉพาะ ๑๒. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

- ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

**ข้อที่ ๒ :** ยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน

- ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น
- เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนศรี เมื่อได้รับข้อมูลใหม่

**ข้อที่ ๓ :** มีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ

- มีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

**ข้อที่ ๔ :** เปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน

- เปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้
- ปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน

## ข้อที่ ๕ : ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์

- ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า
- ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นการเฉพาะกาล เพื่อให้รับกับสถานการณ์เฉพาะหน้า

## เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะเฉพาะ ๑๓. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา

- นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับปรุงแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง

**ข้อที่ ๒ :** ใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ

- นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตนเอง

**ข้อที่ ๓ :** แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และปรับปรุงแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ

- ปรับปรุงแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง
- คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง

**ข้อที่ ๔ :** ใช้ศิลปะการจูงใจ

- วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม
- ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อ นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย
- คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น

## ข้อที่ ๕ : ใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ

- แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล
- ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ

## เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะเฉพาะ ๑๔. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : ความซาบซึ้งในอารมณ์และเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : ซาบซึ้งในงานศิลปะ

- เห็นคุณค่าในงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่น ๆ โดยแสดงความรักและหวงแหนในงานศิลปะ
- สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ติดตาม หรือสร้างงานศิลปะแขนงต่าง ๆ
- ฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในงานศิลปะของตนอย่างสม่ำเสมอ

ข้อที่ ๒ : เข้าใจรูปแบบต่าง ๆ ของงานศิลปะ

- แยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะรูปแบบต่าง ๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้
- เข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่าง ๆ และนำไปใช้ในงานศิลปะของตนได้
- สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวงกว้าง

ข้อที่ ๓ : ประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะ

- นำอิทธิพลของงานศิลปะยุคสมัยต่าง ๆ มาเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน
- ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในงานศิลปะมาใช้ในการสร้างงานศิลปะระของตน

ข้อที่ ๔ : สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้

- ประยุกต์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะยุคต่าง ๆ มาใช้ในการรังสรรค์ผลงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์งานศิลปะ
- นำศาสตร์ทางศิลปะหลายแขนงมาผสมผสาน เพื่อสร้างสรรคผลงานที่แตกต่าง

ข้อที่ ๕ : รังสรรค์งานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน

- รังสรรค์งานศิลปะที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตนที่เป็นที่ยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นการรังสรรค์งานแนวใหม่หรืออนุรักษ์ไว้ซึ่งงานศิลปะดั้งเดิม

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะเฉพาะ ๑๕. ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา (Organizational Commitment)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา

- เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของสถาบันอุดมศึกษา

ข้อที่ ๒ : แสดงความภักดีต่อสถาบันอุดมศึกษา

- แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา
- มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่สถาบันอุดมศึกษา

ข้อที่ ๓ : มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา

- มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย
- จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมาย

ข้อที่ ๔ : ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้ง

- ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง
- ยืนหยัดในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่าการตัดสินใจนั้น อาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม

## ข้อที่ ๕ : เสียสละเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา

- เสียสละประโยชน์ระยะสั้นของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ระยะยาวของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม
- เสียสละหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา

## เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :



สมรรถนะเฉพาะ ๑๖. การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : สร้างหรือรักษาสัมพันธ์ภาพฉันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับงาน

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงาน

- สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน

ข้อที่ ๒ : สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด

- สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด
- เสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการหรือผู้อื่น

ข้อที่ ๓ : สร้างหรือรักษาการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม

- ริเริ่มกิจกรรมเพื่อให้มีการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน
- เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในวงกว้างเพื่อประโยชน์ในงาน

ข้อที่ ๔ : สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ฉันมิตร

- สร้างหรือรักษามิตรภาพโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น

ข้อที่ ๕ : รักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรในระยะยาว

- รักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรไว้ได้อย่างต่อเนื่อง แม้อาจจะไม่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ในงานกันแล้วก็ตาม แต่ยังมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์ในงานได้อีกในอนาคต

## เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

## ๒.๑.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

## ๑. สภาวะผู้นำ (Leadership)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** ดำเนินการประชุมได้มีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด

- ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลา ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้
- แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ
- อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

**ข้อที่ ๒ :** เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม

- ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น
- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม

ข้อที่ ๓ : ให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน

- เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน
- ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา
- จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน

ข้อที่ ๔ : ประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ

- กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น
- ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อที่ ๕ : นำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร

- สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ  
ลุล่วง
- เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการ  
เปลี่ยนแปลงนั้น

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

## สมรรถนะทางการบริหาร ๒. วิสัยทัศน์ (Visioning)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร

- รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาอย่างไร

**ข้อที่ ๒ :** ช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร

- อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาได้
- แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์

**ข้อที่ ๓ :** สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

- โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์
- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

**ข้อที่ ๔ :** กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษา

- ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ

ข้อที่ ๕ : กำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ

- กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ
- คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะทางการบริหาร ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาได้

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร

- เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและสถาบันอุดมศึกษาว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร
- สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้

**ข้อที่ ๒ :** นำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้

- ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้
- ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

**ข้อที่ ๓ :** นำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์

- ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ
- ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ

ข้อที่ ๔ : กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

- ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ภาครัฐหรือสถาบันอุดมศึกษา
- คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา

ข้อที่ ๕ : บูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ

- ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจาก บริบทในภาพรวม
- ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :



## สมรรถนะทางการบริหาร ๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็น

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน

- เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น
- เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้

ข้อที่ ๒ : สามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น

- ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น
- สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว

ข้อที่ ๓ : กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน

- กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ
- เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร
- สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น

## ข้อที่ ๔ : วางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร

- วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน
- เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

## ข้อที่ ๕ : ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ

- ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ
- สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ

## เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะทางการบริหาร ๕. การควบคุมตนเอง (Self Control)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูก ยั่วเยว หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

- ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์

**ข้อที่ ๒ :** ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

- รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์

**ข้อที่ ๓ :** สามารถใช้ถ้อยทีวาทา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วเยว

- รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่วเยว โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ
- สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

#### ข้อที่ ๔ : จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
- บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน

#### ข้อที่ ๕ : เอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ

- ระวังอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ
- ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้

#### เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

สมรรถนะทางการบริหาร ๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน

(Coaching and Empowering Others)

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบได้ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน

- สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน
- ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ข้อที่ ๒ : ตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ

- สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง
- ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่ ๓ : วางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน

- วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้
- มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่อง เพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง

ข้อที่ ๔ : สามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา

- สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา
- สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนา ศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชาได้

ข้อที่ ๕ : ทำให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ

- สร้างและสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ในสถาบันอุดมศึกษา
- สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

## ๒.๒ ความรู้ความสามารถ

### ๑. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

#### สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไประดับ	๓ ข้อ

คำจำกัดความ : ความรู้ความสามารถ หมายถึง องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ปฏิบัติการในตำแหน่ง

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อที่ ๒ : มีความรู้ความสามารถความชำนาญงาน ทักษะหรือประสบการณ์สูงเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

ข้อที่ ๓ : มีความสามารถทางความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์สูงมากเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ			
๐	๑	๒	๓
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

## ๑. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

### สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไป้ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : ความรู้ความสามารถ หมายถึง องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ปฏิบัติการในตำแหน่ง

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา และสามารถนำองค์ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

**ข้อที่ ๒ :** มีความรู้ความสามารถความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

**ข้อที่ ๓ :** มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงมากเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวาง

**ข้อที่ ๔ :** มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวางหรือถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำได้

**ข้อที่ ๕ :** มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำได้



## เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

## ๑. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

## สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๒ ข้อ

คำจำกัดความ : ความรู้ความสามารถ หมายถึง องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ปฏิบัติการในตำแหน่ง

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา และสามารถนำองค์ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และมีความรู้ความสามารถความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์สูงเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง และมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และประสบการณ์ สูงมากเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวาง

**ข้อที่ ๒ :** มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะทาง โดยประยุกต์ทฤษฎี แนวความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง หรือถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำได้

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ		
๐	๑	๒
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

## ๒. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ หมายถึง ความรู้เรื่องกฎหมายตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการงานประจำปี ปฏิบัติอยู่

ข้อที่ ๒ : สามารถหาคำตอบในทางกฎหมายได้เมื่อมีข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อที่ ๓ : สามารถนำไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้

ข้อที่ ๔ : มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งสามารถแนะนำหรือให้คำปรึกษาในภาพรวมได้

ข้อที่ ๕ : มีความเชี่ยวชาญทางกฎหมายสามารถให้คำแนะนำปรึกษา วิเคราะห์เหตุผลและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อที่ ๑ หรือแสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

## ๒.๓ ทักษะ

### ๑. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ หมายถึง ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในระดับเบื้องต้นได้พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง

**ข้อที่ ๒ :** สามารถใช้โปรแกรมขั้นพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่วกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี

**ข้อที่ ๓ :** สามารถใช้โปรแกรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว

**ข้อที่ ๔ :** มีความเชี่ยวชาญในโปรแกรมที่ใช้ หรือสามารถแก้ไขหรือปรับปรุงโปรแกรมเพื่อนำพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้

**ข้อที่ ๕ :** มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เชี่ยวชาญในโปรแกรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง หรือสามารถเขียนโปรแกรม เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้

**เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน**

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

**ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :**

## ๒. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

คำจำกัดความ : ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ หมายถึง ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในงาน

เกณฑ์มาตรฐาน : แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

ข้อที่ ๑ : สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารให้เข้าใจได้

ข้อที่ ๒ : สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และทำความเข้าใจ สาระสำคัญของเนื้อหาต่าง ๆ ได้

ข้อที่ ๓ : สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกหลักไวยากรณ์

ข้อที่ ๔ : เข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา

ข้อที่ ๕ : มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้ง ใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ไวยากรณ์ทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง และสละสลวย อีกทั้งมีความเชี่ยวชาญ ศัพท์เฉพาะด้านในสาขาวิชาของตนอย่างลึกซึ้ง

เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :

## ๓. ทักษะการคำนวณ

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ทักษะการคำนวณ หมายถึง ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

**ข้อที่ ๒ :** สามารถทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้อย่างถูกต้อง

**ข้อที่ ๓ :** สามารถใช้สูตรคณิตศาสตร์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ในการคำนวณข้อมูลด้านตัวเลขได้

**ข้อที่ ๔ :** สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตัวเลขที่ซับซ้อนได้

**ข้อที่ ๕ :** สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดในข้อมูลตัวเลขได้ เข้าใจข้อมูลต่าง ๆ ในภาพรวม และอธิบายชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจได้

**เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน**

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๕

**ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :**

## ๔. ทักษะการจัดการข้อมูล

ชนิดตัวชี้วัด	เป้าหมาย
กระบวนการ แบบไต่ระดับ	๕ ข้อ

**คำจำกัดความ :** ทักษะการจัดการข้อมูล หมายถึง ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประโยชน์ในงาน

**เกณฑ์มาตรฐาน :** แต่ละข้อต้องผ่านอย่างน้อยร้อยละ ๕๐

**ข้อที่ ๑ :** สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น

**ข้อที่ ๒ :** สามารถวิเคราะห์ และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

**ข้อที่ ๓ :** สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก ระบุข้อดีเสีย ฯลฯ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ได้

**ข้อที่ ๔ :** สามารถพยากรณ์ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อพยากรณ์ หรือตีความโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่

**ข้อที่ ๕ :** สามารถออกแบบเลือกใช้หรือประยุกต์วิธีการในการจัดทำแบบจำลอง ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

**เกณฑ์การประเมินเฉพาะด้าน**

ระดับที่ได้รับ					
๐	๑	๒	๓	๔	๕
ไม่แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ หรือ แสดงไม่ ชัดเจน	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๒	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๓	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ ถึงข้อที่ ๔	แสดง พฤติกรรมข้อ ที่ ๑ และข้อ ที่ ๕

**ข้อมูลหรือพฤติกรรมประกอบที่ต้องการ :**