

เกณฑ์การประเมินบุคลากรสายวิชาการ
ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2565 – 30 พฤษภาคม 2566

ภาระงานประจำ/ภาระงานหลัก

ตัวชี้วัด / เกณฑ์การประเมิน
1. ด้านการเรียนการสอน รายวิชาที่รับผิดชอบ จำนวน วิชา ดังนี้
ระดับความสำเร็จในการจัดทำ (เรื่อง)ด้านงานสอน ระดับที่ 1 มี มคอ.3 ในรายวิชาที่รับผิดชอบและบันทึกในระบบฐานข้อมูล(TQF) ระดับที่ 2 มีมคอ.3 อย่างน้อย 80% (อยู่ในฐานข้อมูลออนไลน์) ในรายวิชาที่รับผิดชอบ ในกรณีที่ได้รับผิดชอบการสอนน้อยกว่า 3 รายวิชา ต้องมี มคอ3 ครบทุกรายวิชา(100%) ระดับที่ 3 มี มคอ.3 ที่สมบูรณ์ครบทุกรายวิชา(100%) และมี มคอ.5 อยู่ในฐานข้อมูลออนไลน์ ระดับที่ 4 มี มคอ.3 และ มคอ.5 ที่สมบูรณ์ครบถ้วนทุกรายวิชา(100%) (อยู่ในฐานข้อมูลออนไลน์)และมีผลการประเมินนักศึกษา ระดับที่ 5 มีข้อมูลในระดับที่ 4 และ มีผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครบทุกรายวิชาโดยมีคะแนนแต่ละรายวิชาไม่ต่ำกว่า 3.51
อ้างอิง 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานและผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559 2) เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในหลักสูตรประจำปีการศึกษา 2558

ตัวชี้วัด / เกณฑ์การประเมิน

2. (เรื่อง)การพัฒนาองค์ความรู้ งานด้านวิจัย /สร้างสรรค์

ตำแหน่งอาจารย์

ระดับความสำเร็จในการจัดทำ (เรื่อง) ด้านงานพัฒนาองค์ความรู้

ระดับที่ 1 มีเอกสารประกอบการสอนแต่มีรายละเอียดไม่สมบูรณ์.

ระดับที่ 2 มีเอกสารประกอบการสอนที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์

ระดับที่ 3 มีเอกสารประกอบการสอนที่มีรายละเอียดครบถ้วนมีการอ้างอิงที่ทันสมัย หรือมีการปรับเปลี่ยนเนื้อหา

ระดับที่ 4 มีเอกสารการสอนที่มีรายละเอียดครบถ้วน ตามระดับที่ 3 และได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยพร้อมหลักฐาน หรือมีบทความวิชาการตีพิมพ์ในวารสารหรือสื่อสิ่งพิมพ์

ระดับที่ 5 (ประเมินครั้งที่ 1ปีแรก) มีเอกสารประกอบการสอนระดับ 1-3 และได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ตำรา/หนังสือ/ผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ พร้อมแนบรายงานความก้าวหน้าสำเร็จ 50%

ระดับที่ 5 (ประเมินครั้งที่ 2 ปีที่สอง) มีเอกสารประกอบการสอนระดับ 1-3 และ มีงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ตำรา/หนังสือ/ผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ที่เสร็จสมบูรณ์และเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด

มีหลักฐานการตอบรับ/การเผยแพร่ประกอบการประเมิน(เป็นงานต่อเนื่องจากระดับ 5 ปีแรก)

อ้างอิง ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550.)

ตัวชี้วัด / เกณฑ์การประเมิน

2.งานด้านพัฒนาองค์ความรู้

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ระดับความสำเร็จในการจัดทำ (เรื่อง) ด้านงานพัฒนาองค์ความรู้

ระดับที่ 1 มีเอกสารประกอบการสอนที่มีรายละเอียดไม่สมบูรณ์

ระดับที่ 2 มีเอกสารประกอบการสอนที่มีการปรับปรุงรายละเอียดให้ทันสมัย

ระดับที่ 3 มีเอกสารประกอบการสอนที่มีรายละเอียดครบถ้วนมีการอ้างอิงที่ทันสมัย หรือมีบทความตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์

ระดับที่ 4 มีเอกสารการสอนที่มีรายละเอียดครบถ้วน ตามระดับที่ 3 และ มีบทความทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับชาติ หรือ นำเสนอผลงานวิชาการในระดับชาติ หรือนานาชาติ หรือมีงานสร้างสรรค์ ที่ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานหรือมี งานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ตำรา/หนังสือ/ผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ที่เสร็จสมบูรณ์

ระดับที่ 5 มีเอกสารประกอบการสอนที่มีรายละเอียดครบถ้วนตามระดับที่ 3 มีผลงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์หรือตำราหรือหนังสือหรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ จำนวน 1 รายการ ที่เสร็จสมบูรณ์และเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ กพอ.กำหนด หรือมีบทความวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ รอบปีละ 2 รายการ หรือในระดับนานาชาติรอบปีละ 1 รายการ

อ้างอิง

1. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการควรมีผลงาน ดังนี้

-ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ควรมีงานวิจัยหรือตำราหรือผลงานลักษณะอื่น ปีละ 1 รายการหรือบทความทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 2 บทความ

ตัวชี้วัด / เกณฑ์การประเมิน

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ระดับที่ 1 มีเอกสารคำสอนสอนที่มีรายละเอียดสมบูรณ์.

ระดับที่ 2 มีเอกสารประกอบคำสอนครบถ้วน มีการอ้างอิง หรือได้รับทุนวิจัย กรณีวิจัยใหม่(สัญญา์รับทุน)

ระดับที่ 3 มีเอกสารคำสอนมีรายละเอียดครบถ้วนมีการอ้างอิงที่ทันสมัย และ มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย / ตำรา ผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นๆ(งานสร้างสรรค์ 1 ชิ้น เผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ)

ระดับที่ 4 มีเอกสารประกอบการสอนที่มีรายละเอียดครบถ้วน มีการอ้างอิงที่ทันสมัยและหลากหลาย และ มีผลงานวิจัย หรือผลงานสร้างสรรค์หรืองานอื่นๆ ที่เทียบเท่างานวิจัย ได้รับการเผยแพร่ในวารสารระดับชาติหรือมีตำรา/หนังสือ ที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

ระดับที่ 5 มีเอกสารคำสอนที่มีรายละเอียดที่ครบถ้วน มีการอ้างอิงที่ทันสมัยและหลากหลาย และ มีงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารระดับชาติรอบปีละ 2 รายการ หรือระดับนานาชาติรอบปีละ 1 รายการ หรือ มีตำราหรือหนังสือ รอบปีละ 1 รายการ และได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ กพอ กำหนด

อ้างอิง

1. IQA 4.3,4.4,4.6,4.7

2. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ช่วย

ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการควรมีผลงาน ดังนี้

-รองศาสตราจารย์ ควรมีงานวิจัยหรือ ตำราหรือหนังสือ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ปีละ 2 รายการ

ตัวชี้วัด / เกณฑ์การประเมิน

3. ด้านบริการวิชาการหรือทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ระดับความสำเร็จในการจัดทำ (เรื่อง) ด้านบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ระดับที่ 1 เป็นคณะกรรมการโครงการวิชาการหรือโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างน้อย 1 โครงการ

ระดับที่ 2 ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายในคณะฯ หรือเป็นกรรมการโครงการบริการวิชาการหรือโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อย่างน้อย 2 โครงการ

ระดับที่ 3 เป็นวิทยากรภายนอกมหาวิทยาลัย หรือเป็นผู้รับผิดชอบโครงการกิจกรรมของคณะฯ 1 โครงการ

ระดับที่ 4 เป็นที่ปรึกษา หรือเป็นกรรมการในระดับบัณฑิตศึกษา หรือเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หรือเป็นกรรมการวิชาการ หรือเป็นกรรมการวิชาชีพ ภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย (ซึ่งต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา) หรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจผลงานวิชาการในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา หรือเป็นผู้รับผิดชอบโครงการที่บูรณาการการเรียนหรือการวิจัยมาใช้ในการบริการสังคม อย่างน้อย 1 โครงการ

ระดับที่ 5 เป็นวิทยากรในระดับชาติ หรือนานาชาติ หรือเป็นกรรมการวิชาการหรือวิชาชีพ(ในระดับอุดมศึกษา) หรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจผลงานทางวิชาการในระดับอุดมศึกษาหรืออาจารย์ร่วมสอน ในต่างประเทศ

อ้างอิง

การประกันคุณภาพฯ

4. การปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ

4.1.1 ร้อยละของบุคลากรและนักศึกษาที่มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการบริการวิชาการเพิ่มมากขึ้น

4.2.1 จำนวนชุมชนที่ได้รับการบริการวิชาการจากคณะศิลปกรรมศาสตร์อย่างบูรณาการของสาขาวิชาต่างๆ (สะสม) (11st OKRs)

11. เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา (Collaboration/Coordination)

11.1 จัดทำโครงการขนาดใหญ่ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy) และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ร่วมกันระหว่างคณะในกลุ่มสังคมศาสตร์

11.1.1 จำนวนโครงการ กิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม

ตัวชี้วัด / เกณฑ์การประเมิน

4. (เรื่อง) ภาระงานด้านยุทธศาสตร์

ระดับที่ 1: ร่วมเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมที่เป็นแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของคณะ

ระดับที่ 2: เป็นประธานคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมที่เป็นแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของคณะ

ระดับที่ 3: โครงการ/กิจกรรมจากแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ที่รับผิดชอบต้อง

ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

- (1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน และมอบหมายงานกำหนดผู้รับผิดชอบและหน้าที่ ต่าง ๆ (หลักฐานรายงานการประชุม/หนังสือมอบหมายงาน) และ
- (2) มีการจัดทำแผนโครงการ/กิจกรรม และกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนรวมถึงจัดงบประมาณที่สามารถดำเนินการได้ตามแผน และ
- (3) มีระบบหรือหลักฐานการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนกิจกรรม

ระดับที่ 4: มีข้อมูลตามระดับที่ 3 และ มีการประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ที่วัดและนำผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมในคราวต่อไป (มีหลักฐานสรุปผลการดำเนินโครงการกิจกรรม และข้อเสนอแนะในการดำเนินการ)

ระดับที่ 5: มีข้อมูลตามระดับที่ 4 และเผยแพร่โครงการ/กิจกรรมต่อสาธารณชน โดยโครงการหรือกิจกรรมนั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่ยอมรับใน ระดับสถาบัน หรือสร้างมาตรฐานทาว
ศิลปวัฒนธรรมให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ (แนบหลักฐานประกอบ)

สมรรถนะสายวิชาการ (30 คะแนน)

- 1.1 การบริการที่ดี (Service Mind ๕ SERV)
- 1.2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)
- 1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)
- 1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW)
- 1.5 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity-ING)

สมรรถนะ (Competency) นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	1.1 บริการที่ดี (Service Mind : SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ <ul style="list-style-type: none"> ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนิน เรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและ รวดเร็ว 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ <ul style="list-style-type: none"> รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่เย้ย ต้า หรือปิดการะ ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้อง ใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือ ความพยายามอย่างมาก <ul style="list-style-type: none"> ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ให้แก่ผู้รับบริการ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการ อยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเท่าที่ผู้รับบริการ จะไม่ ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน นำเสนอวิธีการ ในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับ ประโยชน์สูงสุด 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของ ผู้รับบริการ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อ ตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริง ของผู้รับบริการ 	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ <ul style="list-style-type: none"> คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และ พร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อ ประโยชน์สูงสุด ของผู้รับบริการ เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการ ใ้ ร่าวางใจ สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากรีการ หรือขั้นตอน ที่ ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของ ผู้รับบริการ 	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผานเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ) <ol style="list-style-type: none"> 1. สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส และนำเสนอสิ่งจริงใจในการ ต้อนรับ และการให้บริการ 2. การให้ข้อมูลและข่าวสารของหน่วยงานที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ผู้รับบริการ 3. แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนิน เรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการโดยไม่เลือก ปฏิบัติ 4. การรับฟังปัญหา หรือประเด็นข้อข้องใจและความไม่ เข้าใจ ของผู้รับบริการโดยไม่แสดงอารมณ์โต้ตอบ 5. การประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับ บริการ ที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2 <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรม ใน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีความกระตือรือร้น และมีความพร้อมในการให้บริการ การตอบข้อคำถาม ข้อสงสัยรวมถึงการให้ข้อมูลที่ เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง 3. แนะนำบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานที่อยู่นอกเหนือจากที่ตน รับผิดชอบให้แก่ผู้รับบริการ 4. รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่ เย้ยต้า หรือปิดการะ 5. ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พร้อมทั้งนำ ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ในการให้บริการไป พัฒนาการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3 <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรม ใน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. สามารถตอบปัญหาและให้ข้อมูลทั้งภายในและ ภายนอก หน่วยงานให้แก่ผู้รับบริการได้ และสามารถ สร้าง เครือข่ายวิชาชีพการให้บริการที่ดีและผู้รับบริการ มี ความพึงพอใจ 3. สามารถจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพได้ 4. สามารถเชื่อมโยง และบูรณาการ ถึงประโยชน์และ ความสำคัญในการให้บริการที่ดีให้แก่ทีมงานหรือ เครือข่าย 5. นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับ ประโยชน์สูงสุดและความพึงพอใจมากที่สุด 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4 <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรม ใน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. มีคู่มือการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บริการแก่' ผู้รับบริการ 3. สามารถชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่'เพื่อนร่วมงาน ใน การ บริการที่ดีและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน 4. สามารถสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานในการบริการที่ดี และมีคุณค่าต่อหน่วยงาน 5. สามารถสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น นอก หน่วยงานในการบริการที่ดีและมีคุณค่าต่อ หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5 <ol style="list-style-type: none"> 1. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรม ใน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ 2. ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการในการให้บริการเชิง รุกแก่ทีมงานและหน่วยงาน 3. วิจัยสถาบันเกี่ยวกับการให้บริการและนำผลมา พัฒนาและปรับปรุงการ ให้บริการด้วยวิธีการแบบใหม่ 4. เป็นที่ปรึกษาและมีส่วนช่วย ในการตัดสินใจที่ ผู้รับบริการใ้ ร่าวางใจและประทับใจ 5. สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริการที่ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด 	

สมรรถนะ (Competency)	1.2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิง วิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ะ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติราชการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ใน วิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงาน ของตนเองอย่างต่อเนื่อง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำ ความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยี ใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนา ตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญใน งานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็น สหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่าง กว้างขวาง สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการ สร้างวิจัยหัตถ์นเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญใน วิทยาการด้านต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความ . ความรู้ในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการ พัฒนา บริหารจัดการให้สถาบันอุดมศึกษานำเทคโนโลยี ความรู้ หรือ วิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการใน งานอย่างต่อเนื่อง 	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติ'ทน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องวิเคราะห์ข้อมูล หรือศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติม หรือเป็นลักษณะงานแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ ศึกษาหาความรู้ตามที่หัวหน้างาน หรือผู้บริหารสั่งการ หรือชี้แนะเรื่องที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี และศึกษาความรู้ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ แต่ยังไม่สามารถ ประยุกต์ ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการทำงานของตน ได้ สามารถนำเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานเสนอเพื่ออธิบายงาน ของ ตนได้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และความรู้ใหม่มาใช้ในการ พัฒนางานของตน ได้ ซึ่งได้รับการแนะนำจาก หัวหน้างาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ติดตามเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานของตนที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนางานของตนเอง ใช้องค์ความรู้ของตนเองเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ สอน ชี้แนะแนวทางแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค แนวทาง วิธีการ ของเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นมาพัฒนาและ ปรับปรุงงานที่ตน ได้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญใน สายวิชาชีพของตน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรม ใน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน และ หรือช่วยแก้ไขปัญหของทีมงานได้ นำเสนอโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานและ หน่วยงาน นำความรู้ที่ตนเองชำนาญมาประกอบการจัดทำวิจัย เพื่อ การพัฒนางาน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน เสนอผลงานที่ได้จากการศึกษา หรือวิจัยเพื่อพัฒนา และ ปรับปรุงงานของตน หน่วยงาน และผู้บริหารให้ ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของตนสอนงาน ให้ คำปรึกษาและแนะนำบุคลากร และหน่วยงาน ภายใน องค์กร มีผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปรับปรุงระบบงาน เป็นวิทยากร และหรือตัวแทนของงาน หรือ หน่วยงาน ในการนำเสนองานในภาพรวมของ หน่วยงาน เป็นวิทยากร และหรือตัวแทนของหน่วยงาน ในการประชุมสัมมนาภายในองค์กร และระดับชาติ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรม ในการ ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถและความ เชี่ยวชาญ ของบุคลากรในระดับต่างๆ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญแก่ บุคลากร ภายในองค์กร ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญที่ สามารถเป็น แนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงาน ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญที่ สามารถเป็น แนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย 	

สมรรถนะ (Competency)	1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถ กระทำได้มาก่อน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แสดงออกว่าต่อการทำงานให้ได้ดีขึ้น <p>แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงาน ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ ได้ผลงานที่ดี ติดตามและประเมินผลงานของตนเอง โดยเทียบเคียงกับ เกณฑ์มาตรฐาน ทำงาน ได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ ได้งานที่มีคุณภาพ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงาน ได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะ ทำให้ งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ ได้ ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็น ได้ชัด พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงาน ที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่า การตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือ สถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผล ได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของ หน่วยงาน ตามที่วางแผนไว้ 	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้อง มานะ อดทน ขยัน หมั่นเพียรในการทำงานให้แล้วเสร็จ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน รับผิดชอบและส่งงาน ได้ตามเวลาที่กำหนด ทำงาน ได้ดีขึ้น ถามถึงวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น และสนใจใฝ่รู้ แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นถึงสิ่ง ที่ก่อให้เกิดการสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรม ใน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ หมั่นติดตามและประเมินผลงานของตนเองเทียบเคียงกับ เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ร้อยละความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายที่ถูกต้อง ร้อยละความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายที่ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร และสอดคล้องกับเป้าหมาย .ของหน่วยงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรม ใน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ มีแผนงานที่จะปรับปรุงผลงาน ปรับปรุงวิธีการทำงาน ได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพ จำนวนผลงานที่มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน ได้ดีขึ้น จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้ งานมี ประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ กำหนดไว้ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรม ใน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ทำให้ งานมี ประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ กำหนดไว้ และบรรลุ เป้าหมายของงาน จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ทำให้ งานมี ประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ กำหนดไว้ และ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน จำนวนผลงานที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและ เป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็น ได้ชัด จำนวนผลงานที่มีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการ ทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่ เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรม ใน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ จำนวนผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใด ทำ ได้มาก่อนอย่างน้อย 1 กระบวนงาน จำนวนผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำ ได้มาก่อนอย่างน้อย 2 กระบวนงาน ตัดสินใจได้โดยมีการคำนึงถึงผล ได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของ หน่วยงาน ตามที่วางแผนไว้ 	

สมรรถนะ (Competency)	1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้ง ความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ะ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความ เชื่อมมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และตั้งใจเรียนรู้ จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกับในทีมจากความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีมเพื่อ สนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการ ร้องขอ รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกัน ในวาระต่างๆให้งานสำเร็จ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผล 	
<p>เกณฑ/ทการประเมินประพฤติกกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผามเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> พยายามปฏิบัติงาน'ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหรือ - ทีมงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง รับผิดชอบภาระงานของตน และสามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามมอบหมาย สามารถรายงานผลการดำเนินงาน หรือความก้าวหน้า ของงานให้สมาชิกในทีมทราบ สนับสนุนแนวคิดโครงการ กิจกรรม หรือ กระบวนการทำงานของทีม และยอมปฏิบัติตามมติ ของทีม เมื่อได้รับข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ หรือองค์ ความรู้ใหม่ทีเห็นว่าจะเป็ประโยชน์ต่อการทำงาน ของทีมจะนำมาถ่ายทอดให้สมาชิกในทีมทราบทุก ครั้งถึงแม้ว่า เป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับทีมงานของตน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ช่วยเหลือทีมงานเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน ร่วมยินดี และสนับสนุนในทางสร้างสรรค์ เมื่อมีผู้'ที่ กล่าวชื่นชมสมาชิกในทีมในทางสร้างสรรค์ กล่าวชื่นชมหรือชมเชยกับบุคคลอื่นถึงสมาชิกในทีม ในทางสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส แสดงความชื่นชมสมาชิกในทีมทันทีเมื่อทราบข่าวว่า สมาชิกได้ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือต่อ องค์กร 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกในทีม และตัดสินใจตามความเห็นส่วนใหญ่ของทีม สนับสนุนให้การทำงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายโดยการ เข้าไปช่วยเหลือสมาชิกแก้ไขปัญหาทุกครั้งที่ได้รับ การขอร้องจากสมาชิกในทีม การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นองค์ความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ประชุม สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ของสมาชิกในทีมทุกคนที่จะตัดสินใจ และวางแผน งานโครงการกิจกรรมต่อไป 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกในทีมแต่ละคน ด้วย การยกย่อง ชมเชยเมื่อสมาชิกสร้างงานหรือ ประโยชน์ให้แก่ทีม' ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการ ร้องขอ กระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีขวัญและกำลังใจ ในการสร้างประโยชน์แก่ทีมอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนด้านทรัพยากร เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ และบุคลากรเป็นต้น เพื่อช่วยกิจกรรมโครงการให้สำเร็จ แม้ไม่มีการร้องขอ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมสร้าง สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรหน่วยงานอื่นทั้งภายใน และภายนอก หน่วยงาน เพื่อให้เกิดเครือข่ายวิชาชีพ สนับสนุนในการสร้างแผนงาน กิจกรรม โครงการที่จะส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในทีมตระหนักถึงการร่วมแรงร่วมใจกันในรูปแบบต่างๆ สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน ให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายระหว่างสาขาวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ 	

สมรรถนะ (Competency)	1.5 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (integrity-ING)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็น ข้าราชการ				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
<p>มีความสุจริต</p> <ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความซื่อสัตย์ในความเป็นข้าราชการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการไม่เบี่ยงเบนตัวออกดีหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดชอบ และรับผิดชอบ เสียสละความสับสนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ ของทางราชการ แมตอยู่ในสถานการณ์ที่อาจ ยากลำบาก กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสีย ประโยชน์ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แมในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต 	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> การทำงานตามปกติตามลักษณะที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ โดยไม่ฝ่าฝืนกฎ ระเบียบวินัยขององค์กร ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัวจนทำให้ ราชการเสียหาย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ในวิชาชีพของตนอย่างตรงไปตรงมาจนเป็นที่ประจักษ์ กล้าโต้แย้งอย่างเหตุผล หรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในสิ่งที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างมีเหตุผลและความเป็นไปได้อต่หัวหน้างาน และหรือที่ประชุม 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 1 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามข้อตกลงกับ หัวหน้างาน หรือหัวหน้าหน่วยงานให้สำเร็จ ถึงแม้ว่า จะล่วงเลยเวลาราชการ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา และกล้ายอมรับผิดเมื่อ ตนเองทำผิดพลาด อาสาทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ ปฏิเสธ ไม่บ่น ทำงานด้วยความเต็มใจแม้ว่าจะมีภาระงานมาก ปฏิบัติงานที่มีความกดดันในการปฏิบัติงานด้วยความ พยายาม มุมาณะทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนการให้ กำลังใจเพื่อนร่วมงานหรือทีมงานที่หมดกำลังใจในการทำงาน หรืออารมณ์เบื่อหน่ายจากผลการประเมิน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 3</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 2 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ครองตน ครองคน ครองงานตามหลักการของจรรยาบรรณของข้าราชการและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการเสียสละเวลาที่เป็นความสุขส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน กล้าแสดงออกในมุมมองที่เห็นแตกต่างอย่างตรงไปตรงมาตามหลักวิชาชีพของตนในที่ประชุม กล้าปฏิเสธ หรือ ไม่ปฏิบัติตามในกรณีที่ถูกผลักดันให้ ปฏิบัติงานที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ หรือ ตามระเบียบราชการ หรือ ไม่นั่นคงต่อหน้าที่ราชการ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 4</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 3 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ถึงแม้ว่าจะอยู่ในภาวะกดดันในการทำงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก แม้จะอยู่ในสถานการณ์ ยากลำบาก กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม ถึงแม้ว่าจะก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ 4 และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน 3 ข้อ ประพฤติ ปฏิบัติตัวด้วยศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการไทย ยืนหยัด พิตักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของคณะ/หน่วยงานจนเป็นเอกลักษณ์ และ อัตลักษณ์ของ คณะ/หน่วยงาน ยืนหยัด พิตักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจนเป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ยืนหยัด พิตักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจนเป็นเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แม้จะอยู่บนพื้นฐานความเสี่ยงต่อ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ราชการ และความ ปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน 	

