

รายละเอียดแนบท้ายประกาศสำนักงานอธิการบดี ฉบับลงวันที่ 15 ตุลาคม 2555 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จำนวน 30 คะแนน
 สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 ด้าน

การประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนนเต็ม	การประเมินตนเอง (ระดับ)	ผู้บังคับบัญชาประเมิน (ระดับ)	คะแนนที่ได้
1. การบริการที่ดี	0.05	3.75			
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	0.05	3.75			
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.10	7.50			
4. ความร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม)	0.10	7.50			
5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	0.10	7.50			
คะแนนรวม (ร้อยละ 30)	0.40	30.00			

คำอธิบายสมรรถนะหลัก

สมรรถนะ (Competency)	๑. บริการที่ดี (Service Mind : SERV)			
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง			
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)				
ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
<p>สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วย ความเต็มใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการ ให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ ข้อ)</p> <p>๑.สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส จริงใจและให้บริการที่เป็นมิตร</p> <p>๒.การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้กับผู้รับบริการ</p> <p>๓.แจ้งผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินกร เรื่องหรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>๔.การรับฟังปัญหาหรือประเด็นข้อขัดข้องและความไม่เข้าใจของผู้รับบริการโดยไม่แสดงอารมณ์ได้ตอบ</p> <p>๕.ประสานงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๒</p> <p>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๑ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ</p> <p>๑.มีความกระตือรือร้น และมีความพร้อมในการ ให้บริการ</p> <p>๒.แนะนำบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานที่อยู่ นอกเหนือจากที่ตนรับผิดชอบให้แก่ผู้รับบริการ</p> <p>๓.รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น แก่ผู้รับบริการ</p> <p>๔.ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พร้อมทั้ง นำ ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ในการให้บริการ ไปพัฒนาการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓</p> <p>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๒ และมี พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ</p> <p>๑. สามารถตอบปัญหาและให้ข้อมูลทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานให้แก่ผู้รับบริการได้</p> <p>๒. สามารถจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพได้</p> <p>๓. สามารถเชื่อมโยงถึงประโยชน์และ ความสำคัญในการให้บริการที่ดีให้แก่ทีมงาน หรือเครือข่าย</p> <p>๔.นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการ จะได้รับประโยชน์สูงสุด</p>	<p>เกณฑ์การ ประเมิน พฤติกรรม ในการ ปฏิบัติงาน ระดับ ๔</p> <p>ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๓และมี พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ</p> <p>๑. มีคู่มือการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บริการ แก่ผู้รับบริการ</p> <p>๒. สามารถชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อน ร่วมงานใน การบริการที่ดีและมีคุณค่าต่อ หน่วยงาน</p> <p>๓. สามารถสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานในการ บริการที่ดี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>๔. สามารถสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานและ บุคคลอื่น นอกหน่วยงานในการบริการที่ดีต่อ หน่วยงานและมหาวิทยาลัย</p>	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕</p> <p>๑. ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๔ และมี พฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ</p> <p>๒. พัฒนากลยุทธ์และวิธีการในการให้บริการเชิง รุกแก่ทีมงานและหน่วยงาน</p> <p>๓. วิจัยสถาบันเกี่ยวกับการให้บริการและนำผลมา พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการด้วยวิธีการแบบ ใหม่</p> <p>๔. เป็นที่ปรึกษาและมีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ ผู้รับบริการไว้วางใจและประทับใจ</p> <p>๕. สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริการที่ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด</p>

สมรรถนะ (Competency)	๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	
<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะ เป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา บริหารจัดการให้สถาบันอุดมศึกษา นำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง 	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องวิเคราะห์ข้อมูล หรือศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติม หรือเป็นลักษณะงานแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ ศึกษาหาความรู้ตามที่หัวหน้างาน หรือผู้บริหารสั่งการ หรือชี้แนะเรื่องที่ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี และศึกษาความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ สามารถนำเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานเสนอเพื่ออธิบายงานของตนได้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และความรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนางานของตน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๒</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๑ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ติดตามเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนที่รับผิดชอบเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานของตนเอง ใช้องค์ความรู้ของตนเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ สอนชี้แนะแนวทางแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค แนวทางวิธีการของเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นมาพัฒนา และปรับปรุงงานที่ตนได้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญงานในสายวิชาชีพของตน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๒ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน หรือช่วยแก้ไขปัญหาของทีมงาน นำเสนอโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อ งานและหน่วยงาน นำความรู้ที่ตนเองชำนาญงานประกอบการพัฒนางาน หรือคู่มือการปฏิบัติงานหรือประกอบการทำงานวิจัย เสนอผลงานที่ได้จากการศึกษา หรือวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานของตน หน่วยงาน และผู้บริหารใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๔</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๓ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของตน สอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร และหน่วยงานภายในองค์กร มีผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบงาน เป็นวิทยากร และหรือตัวแทนของงาน หรือหน่วยงาน ในการนำเสนองานในภาพรวมของหน่วยงาน เป็นวิทยากร และหรือตัวแทนของหน่วยงาน ในการประชุมสัมมนาภายในองค์กร และระดับชาติ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๔ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในระดับต่างๆ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรภายในองค์กร ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงาน ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญที่ สามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย 	

สมรรถนะ (Competency)	๓. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	
<p>แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น <p>แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ 	
<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ ข้อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ ถูกต้อง มานะ อดทน ขยัน หมั่นเพียรในการทำงานให้แล้วเสร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน รับผิดชอบและส่งงานได้ตามเวลาที่กำหนด ทำงานได้ดีขึ้น ถ้ามถึงวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น และสนใจใฝ่รู้ แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นถึงสิ่งทีก่อให้เกิดการสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๒</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๑ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ติดตามและประเมินผลงานของตนตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ร้อยละความสำเร็จของชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละความสำเร็จของชิ้นงานที่รับผิดชอบ ที่ถูกต้อง ร้อยละความสำเร็จของชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๒ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ มีแผนงานปรับปรุงผลการดำเนินงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวนผลงานที่มีการปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้น จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๔</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๓ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ และบรรลุเป้าหมายของงาน จำนวนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ กำหนดไว้ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน จำนวนผลงานที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด จำนวนผลงานที่มีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการ ทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน 	<p>เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕</p> <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๔ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ จำนวนผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อนอย่างน้อย ๑ กระบวนงาน จำนวนผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อนอย่างน้อย ๒ กระบวนงาน ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนึงถึงผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของ หน่วยงาน ตามที่วางแผนไว้ 	

สมรรถนะ (Competency)	๔. ความร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม) (Teamwork-TW)				
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม				
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)					
ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	
ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของ ทีม 	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน <ul style="list-style-type: none"> สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม <ul style="list-style-type: none"> รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงจัง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ 	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผล 	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ ข้อ) <ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหรือทีมงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง รับผิดชอบภาระงานของตน และสามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามมอบหมาย สามารถรายงานผลการดำเนินงาน หรือความก้าวหน้า ของงานให้สมาชิกในทีมทราบ สนับสนุนแนวคิด โครงการ กิจกรรม หรือกระบวนการทำงานของทีม และยอมปฏิบัติตามมติของทีม เมื่อได้รับข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่หรือองค์ความรู้ใหม่ที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงานจะนำมาถ่ายทอดให้สมาชิกในทีมทราบ 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๒ <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๑ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ช่วยเหลือทีมงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบรวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้อง ร่วมยินดี และสนับสนุนในทางสร้างสรรค์ เมื่อมีผู้กล่าวชื่นชมสมาชิกในทีมในทางสร้างสรรค์ ชื่นชมหรือชมเชยกับบุคคลอื่นถึงสมาชิกในทีมในทางสร้างสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส แสดงความชื่นชมสมาชิกเมื่อทราบข่าวว่าสมาชิกได้ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือต่อองค์กร 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓ <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๒ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกในทีมและตัดสินใจตามความเห็นส่วนใหญ่ของทีม สนับสนุนให้การทำงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายโดยการเข้าไปช่วยเหลือสมาชิกแก้ไข ปัญหาเมื่อได้รับการขอร้องจากสมาชิกในทีม การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีม นำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์กรความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ประชุม สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายของสมาชิกในทีมทุกคนที่จะตัดสินใจ และวางแผนงานโครงการกิจกรรมต่อไป 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๔ <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๓ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกในทีม ด้วยการยกย่อง ชมเชยเมื่อสมาชิกสร้างงานหรือประโยชน์ให้แก่ทีม ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ กระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีขวัญและกำลังใจในการสร้างประโยชน์แก่ทีม สนับสนุนด้านทรัพยากร เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ และบุคลากรเป็นต้น เพื่อช่วยกิจกรรม โครงการให้สำเร็จ 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕ <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๔ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดเครือข่ายวิชาชีพ สนับสนุนในการสร้างกิจกรรม /โครงการที่จะส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในทีมตระหนักถึงการร่วมแรงร่วมใจกันในรูปแบบต่างๆ สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน ให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายระหว่างสาขาวิชาชีพทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน 	

สมรรถนะ (Competency)	๕. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity-ING)			
นิยามศัพท์สมรรถนะ (Competency Definition)	การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ			
รายละเอียดของความสามารถในแต่ละระดับ (Competency Description)				
ระดับที่ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
มีความสุจริต <ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต 	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสิ่งจะเชื่อถือได้ <ul style="list-style-type: none"> รักษาคำพูด มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้ แสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ 	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ <ul style="list-style-type: none"> ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดชอบ เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ 	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง <ul style="list-style-type: none"> ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ 	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม <ul style="list-style-type: none"> ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๑ (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ ข้อ) <ol style="list-style-type: none"> การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ โดยไม่ฝ่าฝืนกฎ ระเบียบวินัยขององค์กร ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัวจนทำให้ราชการเสียหาย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ในวิชาชีพของตนอย่างตรงไปตรงมาจนเป็นที่ยอมรับ โต้แย้งอย่างมีเหตุผล หรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในสิ่งที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร กล้าแสดงความคิดเห็นของตนอย่างมีเหตุผลและความเป็นไปได้ต่อหัวหน้างาน และหรือที่ประชุม 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๒ <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๑ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายกับหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วยงานให้สำเร็จ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับเป็นสำคัญ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา และกล้ายอมรับผิดเมื่อตนเองทำผิดพลาด อาสาทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจแม้ว่าจะมีภาระงานมาก ปฏิบัติงานด้วยความ พยายาม มุมานะทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๓ <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๒ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ครองตน ครองคน ครองงานตามหลักการของจรรยาบรรณของข้าราชการและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการเสียสละเวลาที่เป็นความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน กล้าแสดงออกในมุมมองที่เห็นแตกต่างอย่างตรงไปตรงมาตามหลักวิชาชีพของตน กล้าปฏิเสธ หรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีที่ถูกผลักดันให้ ปฏิบัติงานที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ หรือตามระเบียบราชการ หรือไม่มั่นคงต่อหน้าที่ราชการ 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๔ <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๓ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรมและโปร่งใส กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อราชการเป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ ๕ <ol style="list-style-type: none"> ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ ในระดับ ๔ และมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จำนวน ๓ ข้อ ประพฤติ ปฏิบัติตัวด้วยศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการไทย ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของคณะ/หน่วยงานจนเป็นเอกสิทธิ์ และอัตลักษณ์ของ คณะ/หน่วยงาน ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจนเป็นเอกสิทธิ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจนเป็นเอกสิทธิ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แม้จะอยู่บนพื้นฐานความเสี่ยงต่อ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ราชการ และความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน