



ประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี  
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ  
สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

โดยที่เป็นการเห็นสมควรปรับปรุงประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่ของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๔ มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ในคราวการประชุมครั้งที่ ๒๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่วันศุกร์ที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔” โดยมีรายละเอียดดังเอกสารแนบท้ายประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับสำหรับการประเมินปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) ภายในวันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคมของทุกปี ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้ผู้บังคับบัญชาและให้พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มีความเห็นร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๕ ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง โดยนำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายนของปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคมของปีประเมิน และให้ทำการประเมินให้แล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม

ข้อ ๖ ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณบดีวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เป็นผู้วินิจฉัยและให้คำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรวิชญ์ จันทรฉาย)  
คณบดีวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี

เอกสารแนบท้ายประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

องค์ประกอบ : นิยาม	๕ ดีเยี่ยม	๔ ดีมาก	๓ ดี	๒ พอใช้	๑ ต้องปรับปรุง
	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง ด้วยความตั้งใจ ต่อเนื่องจนเป็นประโยชน์แก่องค์กร	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้ตามที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือไม่ได้ ตามที่องค์กรคาดหวัง จนอาจเกิดผลเสียแก่องค์กร
๑. ภาระงานสอน น้ำหนัก ๓๐%	<p>ผ่านคุณสมบัติครบถ้วนตาม คะแนน ลำดับที่ ๕</p> <p><b>และ f</b> มีผลการสอนที่สร้างชื่อเสียงให้แก่ วิทยาลัยฯ หรือเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง แก่วิทยาลัยฯ ทางด้านการสอน ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยขึ้นไป เช่น ได้รับรางวัล Best Practice Award, Exemplary Learning Award</p> <p>อาจารย์ดีเด่น หรืออาจารย์ต้นแบบ ด้านการสอน เป็นต้น</p> <p><b>หรือ</b> มีเอกสารคำสอนในกระบวนวิชา หรือ ตำรา หรือ หนังสือ ทั้งรูปแบบ รูปเล่มและไฟล์ ของกระบวนวิชา ที่สอนของภาคการศึกษา (สามารถ นับในการประเมินได้ ๑ ครั้ง/วิชา) ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการ ประเมินเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p><b>หรือ</b> มีการตรวจสอบผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ด้วยวิธีการ ที่สะท้อนผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ที่ได้รับการเห็นชอบจากผู้ผ่านการอบรมการประเมินหลักสูตร และมีผลสัมฤทธิ์กับนักศึกษามากกว่าร้อยละห้าสิบ กรณีที่มีหลายตอนเรียน ให้มีการสรุปผลของทุกตอนเรียน ให้เรียบร้อย }</p>	<p>ผ่านคุณสมบัติครบถ้วนตาม คะแนน ลำดับที่ ๓</p> <p><b>และ f</b> มีการปรับปรุงเนื้อหาของสื่อการสอน (บรรยายและปฏิบัติการ) ตามข้อเสนอแนะ ของภาคอุตสาหกรรม หรือนโยบาย ของประเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของชั่วโมงสอน เช่น มีการเปลี่ยน เทคโนโลยีที่ใช้ให้มีความทันสมัย หรือมีการใช้ตัวอย่างที่ทันสมัย เป็นกรณีศึกษา โดยต้องมีการแนบ แผนสอนและเนื้อหา (สื่อการสอน หรือใบงานปฏิบัติการ) ของทั้งการสอน ก่อนปรับและการสอนหลังปรับ เนื้อหากระบวนวิชา</p> <p><b>หรือ</b> มีการปรับปรุงวิธีการสอน (บรรยาย ปฏิบัติการ และกิจกรรมในชั้นเรียน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของชั่วโมงสอน โดยที่วิธีการสอนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์กระบวนวิชา และ ผู้เรียนได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่ หลักสูตรกำหนด เช่น มีการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีเพื่อทำให้ผู้เรียนสามารถ ปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ผ่านระบบ ออนไลน์เสมือนกับปฏิบัติการใน ห้องเรียนได้ หรือมีการออกแบบ กิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ผ่านระบบออนไลน์ หรือมีการ มอบหมายให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้</p>	<p>ผ่านคุณสมบัติครบถ้วนตามคะแนน ลำดับที่ ๒</p> <p><b>และ</b> มีการะงานสอนเทียบเท่ากับภาระงาน ชั้นต่ำ</p> <p><b>และ</b> มีการส่ง มคอ. ๓ มคอ. ๔ มคอ. ๕ และ มคอ. ๖ ในวิชาที่สอนตรงต่อเวลา ครบถ้วน</p>	<p>ผ่านคุณสมบัติครบถ้วนตาม คะแนน ลำดับที่ ๑</p> <p><b>และ</b> มีการะงานสอนไม่ถึงภาระงานชั้นต่ำ และไม่มีเหตุอันสมควร</p>	<p>มีการแก้ไขข้อบกพร่องลำดับชั้นในส่วนที่ ตนเองรับผิดชอบ (เป็นอาจารย์ที่สอน ใน Section นั้นเอง หรือในกรณีที่มี อาจารย์พิเศษมีการแก้ไขข้อบกพร่องลำดับชั้น อาจารย์ที่ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบ ใน Section อาจารย์พิเศษนั้น เป็นผู้รับผิดชอบ)</p> <p><b>หรือ</b> มีหนังสือเตือนด้านการเรียนการสอนเชิงประจักษ์จากวิทยาลัยฯ</p>

เอกสารแนบท้ายประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

องค์ประกอบ : นิยาม	๕ ดีเยี่ยม	๔ ดีมาก	๓ ดี	๒ พอใช้	๑ ต้องปรับปรุง
	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่ องค์กรคาดหวัง ด้วยความตั้งใจ ต่อเนื่องจนเป็นประโยชน์แก่องค์กร	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติตามที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือไม่ได้ ตามที่องค์กรคาดหวัง จนอาจเกิดผลเสียหายแก่องค์กร
๑. ภาระงานสอน น้ำหนัก ๓๐% (ต่อ)		องค์ความรู้ของทั้งกระบวนวิชา เพื่อ พัฒนา Product/Service โดยต้องมีการแนบแผนสอน เนื้อหา รายละเอียดของวิธีการสอน ที่ปรับปรุง และรูปภาพระหว่าง ดำเนินกิจกรรม  <u>หรือ</u> มีเอกสารประกอบการสอน ในกระบวนวิชาที่สอนของ ภาคการศึกษา (สามารถนับในการ ประเมินได้ ๑ ครั้ง/วิชา) ที่พร้อมเข้า รับการประเมินเลื่อนตำแหน่ง ทางวิชาการ  <u>หรือ</u> มีการทวนสอบผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) ด้วยวิธีการ ที่สะท้อนผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ที่ได้รับการเห็นชอบจากผู้ผ่านการ อบรมการประเมินหลักสูตรได้รับ ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และ สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการ เรียนการสอนจากนักศึกษาในระบบ การประเมินของมหาวิทยาลัย กรณีที่ มีหลายตอนเรียนให้มีการสรุปผลของ ทุกตอนเรียนให้เรียบร้อย }			

หมายเหตุ : ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คุณบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นยุติ

เอกสารแนบท้ายประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

องค์ประกอบ : นิยาม	๕ ดีเยี่ยม	๔ ดีมาก	๓ ดี	๒ พอใช้	๑ ต้องปรับปรุง
	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง ด้วยความตั้งใจ ต่อเนื่องจนเป็นประโยชน์แก่องค์กร	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติตามที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือไม่ได้ ตามที่องค์กรคาดหวัง จนอาจเกิดผลเสียหายแก่องค์กร
๒. ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น น้ำหนัก ๒๐%	<p>เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยที่มีมูลค่า ๓๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป/ปี (โครงการผ่านวิทยาลัยฯ)</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>สามารถสร้างรายได้จากผลงานวิจัย/นวัตกรรม</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>ได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา จากงานวิจัย ในปีที่ประเมินอย่างน้อย ๑ ผลงาน</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>เป็นผู้ร่วมวิจัยที่มีสัดส่วนมูลค่าโครงการรวม ๕๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป/ปี (โครงการผ่านวิทยาลัยฯ)</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>ได้รับรางวัลด้านผลงานสร้างสรรค์ ระดับชาติ/นานาชาติ</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>มีผลงานวิชาการประเภทวารสารนานาชาติที่อยู่ในฐาน ISI (Science Citation, Social Sciences, Arts &amp; Humanities) และ จะต้อง เป็น first author หรือ corresponding author</p>	<p>เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย/ชุดโครงการย่อย ที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ไม่ระบุวงเงินวิจัยโดยโครงการต้องผ่านวิทยาลัยฯ)</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>เป็นผู้ร่วมวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท (โครงการผ่านวิทยาลัยฯ ระบุใน JA)</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>เผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ระดับนานาชาติ</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>มีผลงานวิชาการประเภทวารสารนานาชาติที่อยู่ในฐาน ISI, SJR, Scopus (โดยมีรายชื่อในตำแหน่งใดก็ได้)</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>มีระดับความพร้อมของเทคโนโลยี CMU-RL ๖-๗</p>	<p>มีโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติแล้ว จากวิทยาลัยฯ/มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>ร่วมดำเนินโครงการวิจัยกับหน่วยงานอื่นๆ (มีหนังสือเชิญ/มีหลักฐานชัดเจน)</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>มีการยื่นข้อเสนอไปยังแหล่งทุนวิจัย ภายนอกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>เผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ระดับชาติ</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>นำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการ (Conference) และเอกสารประกอบการประชุมปรากฏในฐานข้อมูล Scopus</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>ตีพิมพ์บทความในวารสารวิชาการ (Journal) และวารสารอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม๑-๒</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>ตีพิมพ์บทความในหนังสือหรือแหล่งตีพิมพ์อื่นและปรากฏในฐานข้อมูล Scopus</p>	<p>กำลังพัฒนาโครงการวิจัย รวมถึง ผลงานวิชาการ แต่ยังไม่ได้ยื่น เพื่อขออนุมัติ โดยต้องนำเสนอโครงการวิจัยฉบับร่าง</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>นำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการ (Conference) ระดับชาติ/นานาชาติ</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>ตีพิมพ์บทความในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับชาติ/นานาชาติ (วารสารไม่อยู่ในฐานข้อมูล ISI, SJR, Scopus, TCI)</p>	<p>ไม่มีผลงานวิจัย และผลงานตีพิมพ์เชิงประจักษ์</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>ละเมิดคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณการวิจัย</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>ถูกติดตามทวงถามงานวิจัยที่ก่อให้เกิด ความเสียหายต่อภาพลักษณ์องค์กร ในเชิงประจักษ์</p>

เอกสารแนบท้ายประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

องค์ประกอบ : นิยาม	๕ ดีเยี่ยม	๔ ดีมาก	๓ ดี	๒ พอใช้	๑ ต้องปรับปรุง
	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่ องค์กรคาดหวัง ด้วยความตั้งใจ ต่อเนื่องจนเป็นประโยชน์แก่องค์กร	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้ตามที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือไม่ได้ ตามที่องค์กรคาดหวัง จนอาจเกิดผลเสียหายแก่องค์กร
๒. ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น น้ำหนัก ๒๐% (ต่อ)	<p>หรือ</p> <p>มีผลงานวิชาการประเภทวารสาร นานาชาติที่อยู่ในฐาน SJR (Q๑,Q๒) และจะต้องเป็น first author หรือ corresponding author</p> <p>หรือ</p> <p>ได้รางวัล Best paper award ที่อยู่ในฐาน scopus</p> <p>หรือ</p> <p>ยื่นจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ มีระดับความพร้อมของเทคโนโลยี CMU-RL ๘-๙</p>		<p>หรือ</p> <p>ส่งบทความเข้าร่วมนำเสนอในงาน ประชุมวิชาการที่วิทยาลัยฯ เป็น เจ้าภาพ เช่น SKIMA, DAMT, KDS เป็นต้น</p> <p>หรือ</p> <p>มีระดับความพร้อมของเทคโนโลยี CMU-RL ๔-๕</p> <p>หรือ</p> <p>จดแจ้งลิขสิทธิ์ผลงานที่ตนเองเป็นผู้ ประดิษฐ์หรือเป็นผู้ประดิษฐ์ร่วมกับ หน่วยงานอื่น</p>		

หมายเหตุ : หัวข้อภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น น้ำหนัก ๒๐%

- ผลงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ที่นำมาใช้เป็นผลงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ต้องมีการอ้างอิงชื่อวิทยาลัย ศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี (College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University) และต้องส่งข้อมูลมายังหน่วยวิจัยของวิทยาลัยฯ เพื่อบันทึกไว้เป็นฐานข้อมูล จึงจะสามารถนำมานับเป็นผลงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้
- ผลงานสร้างสรรค์ ใช้ค่านิยามจากรายชื่อกิจจานุเบกษา หน้า ๒๐ เล่ม ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๔๗ ง ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.๒๕๖๓ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ดังนี้  
“ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” ค่านิยาม ผลงานวิชาการที่เป็นการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง ผลงานการสร้างสรรค์พืชหรือสัตว์พันธุ์ใหม่ หรือจุลินทรีย์ ที่มีคุณสมบัติพิเศษสำหรับการใช้ประโยชน์เฉพาะด้าน วัคซีน ผลิตภัณฑ์หรือสิ่งประดิษฐ์อื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยวิถียุทธศาสตร์ที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ  
“ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ” ค่านิยาม ผลงานหรือชุดของผลงานสร้างสรรค์ที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางสุนทรียะ ปรัชญา จริยธรรม หรือเป็นงานที่สะท้อนสังคม แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างสรรค์ของเจ้าของผลงาน มีการนำเสนอพร้อมค อธิบายอันก่อปรด้วยหลักวิชาที่เอื้อต่อการ สร้างความรู้ความเข้าใจในความหมายและคุณค่าของงาน เช่น ผลงานสร้างสรรค์ ด้านวรรณกรรม ด้านศิลปะการแสดง ด้านดนตรี ด้านสถาปัตยกรรม การออกแบบ จิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์ และศิลปะด้านอื่น ๆ
- ระดับความพร้อมของเทคโนโลยี CMU-RL ใช้เกณฑ์และค่านิยามตามคู่มือตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (ตัวชี้วัด OKRs) แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๕) ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
- การพิจารณาปริมาณผลงานวิจัย คิดจากสัดส่วนงานของตนและสัดส่วนช่วงเวลาการจัดสรรทุน
- ช่วงเวลาในการพิจารณาผลงานการตอบรับ การตีพิมพ์ของวารสาร หรือการประชุมวิชาการฯ จะใช้กรอบเวลาเดียวกับการประเมิน (ม.ย. ๖๔ - พ.ค. ๖๕)
- การพิจารณาผลงานว่าเป็นงานวิจัยหรือไม่นั้น ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการวิจัยเป็นผู้วินิจฉัย
- ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยเป็นยุติ

เอกสารแนบท้ายประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

องค์ประกอบ : นิยาม	๕ ดีเยี่ยม	๔ ดีมาก	๓ ดี	๒ พอใช้	๑ ต้องปรับปรุง
	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง ด้วยความตั้งใจ ต่อเนื่องจนเป็นประโยชน์แก่องค์กร	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติตามที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือไม่ได้ ตามที่องค์กรคาดหวัง จนอาจเกิดผลเสียแก่องค์กร
๓. ภาระงานบริการวิชาการ/บริการวิชาชีพ น้ำหนัก ๑๐%	<p>๑. {มีสัดส่วนงบประมาณที่ได้จากโครงการบริการวิชาการในส่วนของตน คิดเป็นมูลค่าตั้งแต่ ๓๐๐,๐๐๐ บาท เป็นต้นไป (โครงการบริการวิชาการต้องผ่านวิทยาลัยฯ)}</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภาครัฐ หรือ เอกชน ในเชิง ประจักษ์ (ไม่นับรวมหนังสือขอบคุณ หรือ เกียรติบัตร)}</p> <p>๒. {และโครงการนั้นมีผลการดำเนินงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ ต่อสังคมชุมชน กลุ่มเป้าหมายยุทธศาสตร์ SDGs ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่/วิทยาลัยฯ โดยสามารถอธิบายผลประโยชน์ที่ชุมชนจะได้รับจากโครงการ โดยส่งเป็นเอกสารสรุปผลวิเคราะห์ ไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษ A๔ ต่อคณะกรรมการประเมิน}</p>	<p>มีสัดส่วนงบประมาณที่ได้จากโครงการบริการวิชาการในส่วนของตน คิดเป็นมูลค่าตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ บาท และไม่ถึง ๓๐๐,๐๐๐ บาท (โครงการบริการวิชาการต้องผ่านวิทยาลัยฯ)}</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>เป็นโครงการที่ได้รับอนุมัติดำเนินการ (ลงนามสัญญาแล้ว) โดยโครงการนั้นตอบสนองการช่วยเหลือสังคมชุมชน ตามกลุ่มเป้าหมายยุทธศาสตร์ SDGs ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่/วิทยาลัยฯ</p>	<p>ได้รับอนุมัติ ให้ดำเนินการบริการวิชาการ (มีการลงนามในสัญญาแล้ว) โครงการสามารถวัดเป็นมูลค่าได้ เช่น มูลค่าจากการจ้างงาน กรณีไม่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงิน สามารถวัดมูลค่าโครงการในลักษณะ in-kind ได้ และสามารถชี้แจงได้ว่าโครงการมีผลต่อสังคมเช่นไร สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่ผู้รับบริการวิชาการเช่นไร เป็นต้น</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>เป็นวิทยากรพิเศษ หรือที่ปรึกษาโครงการ ที่ปรึกษาหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชนโดยมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่งตั้ง หนังสือเชิญและได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วในรอบระยะเวลาการประเมิน</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>เป็นผู้ประสานงานหลักที่ทำให้ได้มาซึ่งโครงการบริการวิชาการ</p>	<p>มีโครงการอยู่ระหว่างการพิจารณาอนุมัติ มีหลักฐานยืนยันได้ว่าการส่งโครงการไปยังแหล่งให้ทุน (ผู้ว่าจ้างทั้งภาครัฐ หรือเอกชน) โดยเป็นหัวหน้าโครงการ/คณะทำงาน</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>เป็นวิทยากรพิเศษ/ที่ปรึกษาโครงการ ที่ปรึกษาหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนโดยมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่งตั้ง/หนังสือเชิญแต่ยังไม่ได้เริ่มปฏิบัติหน้าที่</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>เป็นผู้ช่วยในโครงการบริการวิชาการ โดยไม่ได้มีชื่อเป็นผู้ร่วมดำเนินการในโครงการ</p>	<p>ไม่ได้ทำงานบริการวิชาการในรอบระยะเวลาการประเมินปัจจุบัน</p> <p><b>หรือ</b></p> <p>ดำเนินงานบริการวิชาการไม่เป็นไปตามที่กำหนดเวลากับแหล่งทุนไว้ และมีการทวงถาม มีค่าปรับในการส่งงานล่าช้า</p>

หมายเหตุ : หัวข้อภาระงานบริการวิชาการ/บริการวิชาชีพ น้ำหนัก ๑๐%

๑. ในกรณีที่เป็นการงานสอนในรายวิชาหลักสูตรของหน่วยงานภายในหรือมหาวิทยาลัยภายนอกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่สามารถนำมานับเป็นผลงานบริการวิชาการได้
๒. ผลงานบริการวิชาการ ที่นำมาใช้เป็นผลงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ต้องส่งข้อมูลมายังวิทยาลัยฯ เพื่อบันทึกเป็นฐานข้อมูล จึงจะสามารถนำมานับเป็นผลงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้
๓. การพิจารณาปริมาณผลงานบริการวิชาการ คิดจากสัดส่วนงานของตนและสัดส่วนช่วงระยะเวลาการจัดสรรทุน
๔. เกณฑ์ภาระงานบริการวิชาการ/บริการวิชาชีพ มุ่งหมายให้บริการสังคมตามเป้าหมาย SDGs ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่/วิทยาลัยฯ
๕. ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้kontakt เป็นผู้นิฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นยุติ

เอกสารแนบท้ายประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ  
สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๓. ภาระงานบริการวิชาการ/บริการวิชาชีพ น้าหนัก ๑๐%

ช

### การประเมินระดับความพร้อมจากการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ ในบริบทของมหาวิทยาลัย (CMU Readiness Level: CMU-RL)

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการประเมินระดับความพร้อมจากการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ ในบริบทของมหาวิทยาลัย (CMU Readiness Level: CMU-RL) โดยอาศัยการเทียบเคียงกับระดับความพร้อมของเทคโนโลยี (Technology Readiness Level: TRL) หรือ ระดับความพร้อมทางสังคม (Societal Readiness Level: SRL) เพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ให้เกิดการพัฒนางานองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การขยายผลเชิงนวัตกรรม และต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์ในพื้นที่จริงให้มากยิ่งขึ้น โดยอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

**ระดับความพร้อมของเทคโนโลยี (Technology Readiness Level: TRL)** เป็นเครื่องมือบริหารจัดการโครงการหรือโปรแกรมที่นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างนักพัฒนาเทคโนโลยีกับผู้ที่จะนำเทคโนโลยีไปถ่ายทอดสู่ลูกค้า และสามารถเปรียบเทียบความพร้อมและเสถียรภาพของเทคโนโลยีระหว่างเทคโนโลยีที่แตกต่างกันได้

**ระดับความพร้อมทางสังคม (Societal Readiness Level: SRL)** ระดับความพร้อมของความรู้และเทคโนโลยีทางด้านสังคม ที่ใช้ในการประเมินระดับความพร้อมของความรู้และเทคโนโลยีทางด้านสังคม องค์ความรู้ เทคโนโลยี กระบวนการ การแก้ปัญหา สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมทั้งด้านสังคม เป็นเครื่องมือที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการบริหารจัดการโครงการ โปรแกรมทางด้านสังคม

โดยมีรายละเอียดตามบริบทของมหาวิทยาลัย ดังนี้

**CMU-RL 1-3 เน้นการพัฒนางานองค์ความรู้ใหม่และผลงานวิจัยพื้นฐานที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus** การพัฒนางานองค์ความรู้ใหม่ นวัตกรรม ต้นแบบผลิตภัณฑ์ คู่มือ รูปแบบ (แพลตฟอร์ม) ขององค์ความรู้ใหม่ที่เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

**CMU-RL 4-7 เน้นการนำองค์ความรู้ใหม่และผลงานวิจัยพื้นฐานที่พัฒนาจากองค์ความรู้ใหม่ทั้งนวัตกรรม ต้นแบบผลิตภัณฑ์ คู่มือ รูปแบบ (แพลตฟอร์ม) หรือผลงานวิจัยพื้นฐานที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus** โดยมีผลการนำผลงานไปทดลองใช้ภายในสภาพแวดล้อมจริง และเกิดการขยายผลจนเป็นต้นแบบห้องปฏิบัติการที่ผ่านมาตรฐาน หรือต้นแบบภาคสนาม ไม่ว่าจะเป็นชุมชน องค์กรของรัฐหรือเอกชน ภายนอกมหาวิทยาลัย

**CMU-RL 8-9 เน้นการนำองค์ความรู้ใหม่และผลงานวิจัยพื้นฐานไปใช้จริง โดยผู้ใช้งานจริง** อาที่ นวัตกรรม ต้นแบบผลิตภัณฑ์ คู่มือ รูปแบบ (แพลตฟอร์ม) หรือผลงานวิจัยพื้นฐานที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus โดยมีผู้ใช้งานจริง ไม่ว่าจะเป็นชุมชน องค์กรของรัฐหรือเอกชนภายนอกมหาวิทยาลัย มีการขอ นำผลงานไปใช้งาน ผ่านการขอใช้อย่างเป็นทางการ หรือการทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU)

เอกสารแนบท้ายประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ  
สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๓. ภาระงานบริการวิชาการ/บริการวิชาชีพ น้ำหนัก ๑๐%

ช



**CMU-RL 8-9** เน้นการนำองค์ความรู้ใหม่หรือผลงานวิจัยพื้นฐานไปใช้จริง โดยผู้ใช้งานจริง อาทิ นวัตกรรม ต้นแบบผลิตภัณฑ์ คู่มือรูปแบบ (แพลตฟอร์ม) หรือผลงานวิจัยพื้นฐานที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus โดยมีผู้ใช้งานจริง ไม่ว่าจะประชุม องค์กรของรัฐหรือเอกชนภายนอกมหาวิทยาลัย มีการขอให้นำผลงานไปใช้งาน ผ่านการขอใช้อย่างเป็นทางการ หรือการทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU)

**CMU-RL 4-7** เน้นการนำองค์ความรู้ใหม่หรือผลงานวิจัยพื้นฐานที่พัฒนาจากองค์ความรู้ใหม่ ทั้งนวัตกรรม ต้นแบบผลิตภัณฑ์ คู่มือรูปแบบ (แพลตฟอร์ม) หรือผลงานวิจัยพื้นฐานที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus โดยมีการนำผลงานไปทดลองใช้ภายในสภาพแวดล้อมจริง และเกิดการขยายผลจนเป็นต้นแบบห้องปฏิบัติการที่ผ่านมาตรฐานหรือต้นแบบภาคสนาม ไม่ว่าจะประชุม องค์กรของรัฐหรือเอกชนภายนอกมหาวิทยาลัย

**CMU-RL 1-3** เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่หรือผลงานวิจัยพื้นฐานที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ นวัตกรรม ต้นแบบผลิตภัณฑ์ คู่มือ รูปแบบ (แพลตฟอร์ม) ขององค์ความรู้ใหม่ที่เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

การประเมินระดับความพร้อมจากการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ ในบริบทของมหาวิทยาลัย

(CMU Readiness Level: CMU-RL)



เอกสารแนบท้ายประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

องค์ประกอบ : นิยาม	๕ ดีเยี่ยม	๔ ดีมาก	๓ ดี	๒ พอใช้	๑ ต้องปรับปรุง
	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่ องค์กรคาดหวัง ด้วยความตั้งใจ ต่อเนื่องจนเป็นประโยชน์แก่องค์กร	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้ตามที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือไม่ได้ ตามที่องค์กรคาดหวัง จนอาจเกิดผลเสียหายแก่องค์กร
<b>๔. ภาระงานพัฒนานักศึกษา งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือภาระงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย น้ำหนัก ๑๐%</b>					
ภาระงานพัฒนานักศึกษา งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ส่งนักศึกษาประกวดแข่งขันได้รับ รางวัลชนะเลิศ หรือรองชนะเลิศ ในลำดับที่ ๑,๒,๓ หรือชมเชย ใน ระดับประเทศขึ้นไป  <u>หรือ</u> ส่งผลงานวิชาการร่วมนักศึกษา ซึ่งไม่ซ้ำซ้อนกับหัวข้อประเมิน ด้านการวิจัย และได้รับรางวัลผลงาน ทางวิชาการดีเด่นเชิงประจักษ์  <u>หรือ</u> จัดการแข่งขันในระดับประเทศ ร่วมกับหน่วยงานภายนอกโดยมี นักศึกษาของวิทยาลัยฯ เข้าร่วม ไม่น้อยกว่า ๑๕ คน	ส่งนักศึกษาประกวดแข่งขันได้รับ รางวัลชนะเลิศ หรือรองชนะเลิศ ในลำดับที่ ๑,๒,๓ หรือชมเชย ในระดับภูมิภาค  <u>หรือ</u> ส่งผลงานวิชาการร่วมนักศึกษา ซึ่งไม่ซ้ำซ้อนกับหัวข้อประเมินด้าน การวิจัย  <u>หรือ</u> จัดการแข่งขันในระดับภาคร่วมกับ หน่วยงานภายนอกโดยมีนักศึกษา ของวิทยาลัยฯ เข้าร่วมไม่น้อยกว่า ๑๕ คน	เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทั่วไป  <u>หรือ</u> เป็นที่ปรึกษาชมรม หรือที่ปรึกษา สโมสรนักศึกษา  <u>หรือ</u> ส่งนักศึกษาเข้าประกวดแข่งขัน	ไม่มี	มีการฟ้องร้อง หรือ ขอร้องเรียนจาก นักศึกษาเชิงประจักษ์ ที่พิสูจน์แล้วว่า เป็นความผิดทางวินัยจริง

หมายเหตุ : ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คนบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นยุติ

เอกสารแนบท้ายประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

องค์ประกอบ : นิยาม	๕ ดีเยี่ยม	๔ ดีมาก	๓ ดี	๒ พอใช้	๑ ต้องปรับปรุง
	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่ องค์กรคาดหวัง ด้วยความตั้งใจ ต่อเนื่องจนเป็นประโยชน์แก่องค์กร	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติตามที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้ตามที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควร หรือที่องค์กรคาดหวัง
๔. ภาระงานพัฒนานักศึกษา งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือภาระงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย น้ำหนัก ๑๐%					
ภาระงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย	ตามข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) เพิ่มเติมนอกเหนือจากภาระงานประจำ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่				

หมายเหตุ : ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คอมบตีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นยุติ

เอกสารแนบท้ายประกาศวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๔  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐)

ระดับความคาดหวังสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย (Competency Job Mapping)

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างน้อย 4-6 ด้าน						สมรรถนะทางการบริหาร					
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	การยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์/จริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	การวิเคราะห์	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	การสืบเสาะหาข้อมูล	การมองภาพองค์รวม	การดำเนินการเชิงรุก	ลดภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์	ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การส่งมอบงานและมอบหมายงาน	
ประเภทบุคลากร/ชื่อตำแหน่ง							บังคับ 3			ส่วนงานเลือก 2							
ข้าราชการ																	
พนักงานมหาวิทยาลัย																	
1.สายวิชาการ																	
-อาจารย์		2	4	2	2	2	2	4	4	2	5						
-ผู้ช่วยศาสตราจารย์		3	4	2	4	4	3	5	4	3	5						
-รองศาสตราจารย์		3	4	3	4	4	4	5	4	4	5						
-ศาสตราจารย์		4	4	4	4	4	4	5	5	5	5						
	นักวิจัย (ปก)	2	4	2	2	2	2	4	4	2	5						
	นักวิจัย (กลาง)	3	4	2	4	4	3	5	4	3	5						
	นักวิจัย (สูง)	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5						
	นักวิจัย (ชพพ.)	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5						
2. กลุ่มบริหารจัดการ																	
-ระดับต้น (หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า)		3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3

## สมรรถนะหลัก (Core competency)

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ การสร้างพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำให้มาก่อน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง <input type="checkbox"/> พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา <input type="checkbox"/> มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน <input type="checkbox"/> แสดงออกว่าต้องการงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ถ้ามถึงวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น <input type="checkbox"/> แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี <input type="checkbox"/> ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน <input type="checkbox"/> ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ <input type="checkbox"/> มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบตราความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น <input type="checkbox"/> เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> มีกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด <input type="checkbox"/> พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจภายใต้การบริหารความเสี่ยงแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด <input type="checkbox"/> บริหารจัดการและทุ่มเทเวลาตลอดจนทรัพยากร ให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจตามที่วางแผนได้ <input type="checkbox"/> กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์องค์กร

หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

**๒. การบริการที่ดี (service Mind) : ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการแก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มาติดต่อก**

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>สามารถให้บริการตามที่ ผู้รับบริการต้องการได้ด้วย ความเต็มใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ให้การบริการที่เป็นมิตรภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความ คืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือ ขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่</p> <p><input type="checkbox"/> ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ ต่อเนื่องและรวดเร็ว</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วย แก้ปัญหาให้แก่ผู้บริการโดยมี พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือ หาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่าย เบียง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ</p> <p><input type="checkbox"/> ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความ พึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ใน การให้บริการไปพัฒนาการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ ต้องใช้เวลาหรือความพยายาม อย่างมาก โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็น พิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ ผู้รับบริการ</p> <p><input type="checkbox"/> ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้อง กับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็น ประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่ารับ บริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบ มาก่อน</p> <p><input type="checkbox"/> นำเสนอวิธีการในการ ให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับ ประโยชน์สูงสุด</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ เข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความ ต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อ ให้บริการได้ตรงตามความต้องการ ที่แท้จริงของผู้รับบริการ</p> <p><input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความ จำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริง ของผู้รับบริการ</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นแบบอย่างในการให้บริการ แก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และ ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่าง แท้จริงให้แก่ผู้รับบริการโดยมี พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> คิดถึงประโยชน์ของ ผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อม ที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการ ให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของ ผู้รับบริการ</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยใน การตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถให้ความเห็นที่ แตกต่างจากวิธีการ/ขั้นตอนที่ ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้อง กับความจำเป็นปัญหา โอกาสเพื่อ ประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้บริการ</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างแรงบันดาลใจในเรื่องการ บริการแก่ผู้อื่นได้</p>

**หมายเหตุ** เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p><input type="checkbox"/> พัฒนาคำความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน</p> <p><input type="checkbox"/> รับรู้ถึงแนวโน้มวิชาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้วิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้ อย่างกว้างขวาง</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในหน่วยงานที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา</p> <p><input type="checkbox"/> บริหารจัดการให้หน่วยงานนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง</p>

หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

**๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) :** การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

<b>ระดับสมรรถนะ</b>				
<b>ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b>				
<b>ระดับ ๑</b>	<b>ระดับ ๒</b>	<b>ระดับ ๓</b>	<b>ระดับ ๔</b>	<b>ระดับ ๕</b>
มีความสุจริต โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ <input type="checkbox"/> แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัญจะเชื่อถือได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> รักษาคำพูด มีสัญจะ และเชื่อถือได้ <input type="checkbox"/> แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดชอบและรับผิดชอบ <input type="checkbox"/> เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถาบัน	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของสถาบัน แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก <input type="checkbox"/> กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรมแม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรมและประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงสถาบันแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต <input type="checkbox"/> เสียสละ พุ่มเท เพื่อองค์กรและส่วนรวม

**หมายเหตุ** เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

**๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) :** ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงานหรือสถาบัน รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย <input type="checkbox"/> รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของทีม <input type="checkbox"/> ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี <input type="checkbox"/> ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี <input type="checkbox"/> กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น <input type="checkbox"/> ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม <input type="checkbox"/> ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จโดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ <input type="checkbox"/> ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมทีมแม้ไม่มีคำร้องขอ <input type="checkbox"/> รักษามิตรภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> เสริมสร้างความสามัคคีในทีมโดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว <input type="checkbox"/> คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม <input type="checkbox"/> ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล

**หมายเหตุ** เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้



### สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking): การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>พยายามในการ แยกแยะประเด็น ปัญหา หรืองานออกเป็น ส่วนย่อย ๆ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> แยกแยะปัญหาออกเป็น รายการอย่างง่าย ๆ ได้โดยไม่ เรียงลำดับความสำคัญ</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานโดยแตกประเด็น ปัญหาออกเป็น ส่วน ๆ หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และ เข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน ของปัญหาหรืองาน ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ระบุเหตุและผลในแต่ละ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็น ต่าง ๆ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> งานแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับ ความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของ ปัญหาหรืองาน ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อน ของแต่ละสถานการณ์ หรือ เหตุการณ์</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานโดยกำหนด กิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงาน ต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้ อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถ คาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรือ อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ สามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงาน ที่ซับซ้อนได้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจประเด็นและปัญหาใน ระดับที่สามารถแยกแยะเหตุผล ปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนใน รายละเอียดและสามารถวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของปัญหา กับ สถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดย กำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการ ดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือ ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึง คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และ วางแนวทางการป้องกันแก้ไขให้ ล่วงหน้า</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้ เทคนิค และรูปแบบต่าง ๆ ในการ กำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการ ทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่ เหมาะสมในการแยกแยะประเด็น ปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วน ๆ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทาง เลือกในการแก้ปัญหา รวมถึง พิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือก แต่ละทาง</p>

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
				<input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้

หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบังคับซึ่งต้องผ่านทุกตัวบังคับ

๒. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order) : ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน <input type="checkbox"/> ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบ ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน <input type="checkbox"/> ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเอง และผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ดังนี้ <input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง <input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องงานของคนอื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง <input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการทั้งของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ <input type="checkbox"/> บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา <input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล <input type="checkbox"/> สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการ ดังนี้ <input type="checkbox"/> พัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล

หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

๓. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) : ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสดงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
หาข้อมูลในเบื้องต้น ดังนี้ <input type="checkbox"/> ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว <input type="checkbox"/> ถามผู้เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสืบเสาะค้นหาข้อมูล ดังนี้ <input type="checkbox"/> สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน <input type="checkbox"/> สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก ดังนี้ <input type="checkbox"/> ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป <input type="checkbox"/> แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้อื่นเพิ่มเติม ที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสืบเสาะค้นหาข้อมูลอย่างเป็นระบบ ดังนี้ <input type="checkbox"/> วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด <input type="checkbox"/> สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป <input type="checkbox"/> ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อประกอบการวิจัย	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และวางแผนระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ <input type="checkbox"/> วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้น

หมายเหตุ เส้นไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบังคับจะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

๔.การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) : การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจัดประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทักษะต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวทางคิดใหม่

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป ดังนี้ <input type="checkbox"/> ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประยุกต์ใช้ประสบการณ์ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้ <input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน ดังนี้ <input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณีแนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอธิบายข้อมูล หรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย ดังนี้ <input type="checkbox"/> สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้ <input type="checkbox"/> สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปรูปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่อไป	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และคิดริเริ่ม สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน

หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบังคับต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

๕. การดำเนินการเชิงรุก (Reactiveness) : การสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นเกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหาหรือสร้างโอกาสด้วย

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า</p> <p><input type="checkbox"/> เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ</p> <p><input type="checkbox"/> แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาคืบคลาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น</p> <p><input type="checkbox"/> ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในอนาคต</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว</p>

## สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

๑. **สภาวะผู้นำ (Leadership)** ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทางเป้าหมายวิธีการทำงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ</p> <p><input type="checkbox"/> อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยยุติธรรม</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้ดูแลและช่วยเหลือทีมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของสถาบัน</p> <p><input type="checkbox"/> จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น</p> <p><input type="checkbox"/> ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p><input type="checkbox"/> ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวของสถาบันโดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง</p> <p><input type="checkbox"/> เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้</p>

หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

**๒.วิสัยทัศน์ (Visioning)** ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของส่วนราชการได้</p> <p><input type="checkbox"/> และเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์</p> <p><input type="checkbox"/> ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก</p>

**หมายเหตุ** เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบังคับต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้



**๓. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ความเข้าใจในวิสัยทัศน์และนโยบายสถาบันและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้**

<b>ระดับสมรรถนะ</b>				
<b>ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b>				
<b>ระดับ ๑</b>	<b>ระดับ ๒</b>	<b>ระดับ ๓</b>	<b>ระดับ ๔</b>	<b>ระดับ ๕</b>
<p>รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจขององค์กร ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค หรือโอกาสของหน่วยงานได้</p> <p><input type="checkbox"/> เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาครัฐ และมหาวิทยาลัย กับภารกิจของหน่วยงานได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์สถาบันได้</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถกำหนดนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของหน่วยงานย่อยได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์สถาบันโดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์สถาบัน โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถ Alignment สร้างระบบการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัยได้</p>

**หมายเหตุ** เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

๔. **ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)** ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>รู้เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจ</p> <p><input type="checkbox"/> เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันสาระสำคัญอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน</p> <p><input type="checkbox"/> เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

๕. การควบคุมตนเอง (Self Control) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันรวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพ หรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง และควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถใช้อ้อยที่วาจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รู้สึกได้ความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ระวังอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบท และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ</p> <p><input type="checkbox"/> ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมาก ก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้</p>

หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบังคับจะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้

๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองได้

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>รู้สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง</p> <p><input type="checkbox"/> ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถเข้าใจถึงสาเหตุที่เป็นปัญหาของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงาน และมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหน่วยงาน</p>

หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับพฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้