



ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ

พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ ด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๒๒/๒๕๖๕ วาระที่ ๖.๖ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ และสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการประชุมครั้งที่ ๑๖/๒๕๖๕ วาระที่ ๕.๑ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ ยกเลิกและอนุมัติ ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๓.๒ ประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๔ ให้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย

๔.๑ สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ได้แก่

๔.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๔.๑.๒ บริการที่ดี (Service Mind)

๔.๑.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๔.๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

๔.๑.๕ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๔.๒ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๖ ด้าน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

๔.๒.๑ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

๔.๒.๒ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)

๔.๒.๓ ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)

- ๔.๒.๔ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- ๔.๒.๕ ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
- ๔.๒.๖ การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building)
- ๔.๓. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๖ ด้าน สำหรับตำแหน่งวิชาการ ได้แก่
- ๔.๓.๑ ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี (Enthusiasm and
- ๔.๓.๒ ทักษะการสอน (Teaching Skills)
- ๔.๓.๓ ทักษะการให้คำปรึกษา(Counseling / Advising Skills)
- ๔.๓.๔ ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ (Academic Expertise)
- ๔.๓.๕ ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม (Research Skills)
- ๔.๓.๖ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (art - cultural maintenance)
- ๔.๔ สมรรถนะทางการบริหาร ๕ ด้าน ได้แก่
- ๔.๔.๑ สภาวะผู้นำ (Leadership)
- ๔.๔.๒ วิสัยทัศน์ (Visioning)
- ๔.๔.๓ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- ๔.๔.๔ การควบคุมตนเอง (Self Control)
- ๔.๔.๕ การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

ข้อ ๕. คำอธิบายรายละเอียดสมรรถนะเป็นไปตามเอกสารแนบท้ายนี้

ข้อ ๖. ระดับที่คาดหวังของสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและสมรรถนะทางการบริหาร มีดังนี้

| ตำแหน่ง / ระดับตำแหน่ง | ระดับความคาดหวังสำหรับการประเมินสมรรถนะ | | | หมายเหตุ |
|--|---|--------------------------|---------------------|----------|
| | สมรรถนะหลัก | สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน | สมรรถนะทางการบริหาร | |
| ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร | | | | |
| อธิการบดี | ๕ | ตามตำแหน่งในสายงาน | ๕ | |
| รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/ศูนย์ | ๔ | ตามตำแหน่งในสายงาน | ๔ | |
| ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | ๔ | ตามตำแหน่งในสายงาน | ๔ | |
| ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานบัณฑิตศึกษา รองผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/ศูนย์ | ๓ | ตามตำแหน่งในสายงาน | ๓ | |
| ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/สำนัก รองผู้อำนวยการสำนักงานบัณฑิตศึกษา | ๓ | ตามตำแหน่งในสายงาน | ๓ | |
| หัวหน้าภาควิชา | ๓ | ตามตำแหน่งในสายงาน | ๓ | |

| ตำแหน่ง / ระดับตำแหน่ง | ระดับความคาดหวังสำหรับการประเมิน สมรรถนะ | | | หมายเหตุ |
|--|---|------------------------------|-----------------------------|----------|
| | สมรรถนะ หลัก | สมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงาน | สมรรถนะ ทางการ บริหาร | |
| ตำแหน่งประเภทวิชาการ | | | | |
| ศาสตราจารย์ | ๕ | ๕ | | |
| รองศาสตราจารย์ | ๔ | ๔ | | |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | ๓ | ๓ | | |
| อาจารย์ | ๓ | ๓ | | |
| ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ | | | | |
| เชี่ยวชาญพิเศษ | ๕ | ๕ | | |
| เชี่ยวชาญ | ๔ | ๔ | | |
| ชำนาญการพิเศษ | ๓ | ๓ | | |
| ชำนาญการ | ๒ | ๒ | | |
| ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | | |
| หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/หัวหน้าสำนักงานวิทยบริการฯ | ๓ | ตามตำแหน่งในสายงาน | ๓ | |
| ตำแหน่งประเภททั่วไป | | | | |
| ชำนาญงานพิเศษ | ๓ | ๓ | | |
| ชำนาญงาน | ๒ | ๒ | | |
| ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | | |

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สีบพงษ์ ปราบใหญ่)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหงเรื่องกำหนดสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ

พ.ศ. ๒๕๖๕

คำอธิบายรายละเอียดสมรรถนะ สำหรับตำแหน่งของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีดังนี้

๑. สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน (สำหรับทุกตำแหน่ง) ได้แก่

| รายละเอียด | ระดับของสมรรถนะ |
|---|---|
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) | ระดับที่ ๑ แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่รายการให้ดี |
| | ระดับที่ ๒ สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ |
| | ระดับที่ ๓ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น |
| | ระดับที่ ๔ สามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ |
| | ระดับที่ ๕ กล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ |
| ๒. บริการที่ดี (Service Mind) | ระดับที่ ๑ สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ |
| | ระดับที่ ๒ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ |
| | ระดับที่ ๓ ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก |
| | ระดับที่ ๔ เข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ |
| | ระดับที่ ๕ ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ |
| ๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในอาชีพ (Expertise) | ระดับที่ ๑ แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน |
| | ระดับที่ ๒ มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน |
| | ระดับที่ ๓ สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ |
| | ระดับที่ ๔ ศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง |
| | ระดับที่ ๕ สนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ |
| ๔. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) | ระดับที่ ๑ มีความสุจริต |
| | ระดับที่ ๒ มีสัจจะเชื่อถือได้ |
| | ระดับที่ ๓ ยึดมั่นในหลักการ |
| | ระดับที่ ๔ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง |
| | ระดับที่ ๕ อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม |

| รายละเอียด | ระดับของสมรรถนะ |
|----------------------------------|---|
| ๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) | ระดับที่ ๑ ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ |
| | ระดับที่ ๒ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน |
| | ระดับที่ ๓ ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม |
| | ระดับที่ ๔ สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ |
| | ระดับที่ ๕ สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ |

๒. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๖ ด้าน

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

| รายละเอียด | ระดับของสมรรถนะ |
|---|---|
| ๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) | ระดับที่ ๑ แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ |
| | ระดับที่ ๒ เข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน |
| | ระดับที่ ๓ เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน |
| | ระดับที่ ๔ สามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้ |
| | ระดับที่ ๕ ใช้เทคนิคและรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น |
| ๒. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order) | ระดับที่ ๑ ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ |
| | ระดับที่ ๒ ตรวจสอบความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ |
| | ระดับที่ ๓ ดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน |
| | ระดับที่ ๔ ตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ |
| | ระดับที่ ๕ พัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการ |
| ๓. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) | ระดับที่ ๑ ปฏิบัติงานได้ตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแล |
| | ระดับที่ ๒ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมั่นใจ |
| | ระดับที่ ๓ มั่นใจในความสามารถของตน |
| | ระดับที่ ๔ มั่นใจในการทำงานที่ท้าทาย |
| | ระดับที่ ๕ เต็มใจทำงานที่ท้าทายมาก และกล้าแสดงจุดยืนของตน |

| รายละเอียด | ระดับของสมรรถนะ |
|--|---|
| ๔. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) | ระดับที่ ๑ มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน |
| | ระดับที่ ๒ ยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน |
| | ระดับที่ ๓ มีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎ ระเบียบ |
| | ระดับที่ ๔ ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน |
| | ระดับที่ ๕ ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ |
| ๕. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) | ระดับที่ ๑ ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ |
| | ระดับที่ ๒ แสดงความภักดีต่อส่วนราชการ |
| | ระดับที่ ๓ มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจของส่วนราชการ |
| | ระดับที่ ๔ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้ง |
| | ระดับที่ ๕ เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการ |
| ๖. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) | ระดับที่ ๑ สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงาน |
| | ระดับที่ ๒ สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน อย่างใกล้ชิด |
| | ระดับที่ ๓ สร้างหรือรักษาการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม |
| | ระดับที่ ๔ สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ฉันมิตร |
| | ระดับที่ ๕ รักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรในระยะยาว |

สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ๖ ด้าน ได้แก่

| รายละเอียด | ระดับของสมรรถนะ |
|---|--|
| ๑. ความกระตือรือร้นและการ เป็นแบบอย่างที่ดี (Enthusiasm and Role Modeling) | ระดับที่ ๑ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ สนใจงาน และกิจกรรมของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย |
| | ระดับที่ ๒ มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ให้ข้อเสนอแนะและเข้าร่วมในกิจกรรม ของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัยเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา และผู้อื่น |
| | ระดับที่ ๓ มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและปฏิบัติงานของหน่วยงาน/ มหาวิทยาลัย มีการสอนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม เสียสละ เวลาเพื่อหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย |

| รายละเอียด | ระดับของสมรรถนะ |
|--|--|
| | <p>ระดับที่ ๔ กระตือรือร้นและเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่นในการทำงาน เรียนรู้ และเสนอแนวทางที่เหมาะสมกับหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย เป็นแบบอย่างและให้คำแนะนำกับผู้อื่นได้</p> <p>ระดับที่ ๕ เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถชี้้นำการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย</p> |
| <p>๒. ทักษะการสอน (Teaching Skills)</p> | <p>ระดับที่ ๑ มีความรู้ในรายวิชาและหลักสูตรที่สอน</p> <p>ระดับที่ ๒ เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้ เป็นอย่างดี</p> <p>ระดับที่ ๓ มีการนำผลการประเมินผู้สอนมาปรับปรุงการเรียนการสอน</p> <p>ระดับที่ ๔ นำความรู้ประสบการณ์มาใช้ในการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิค การเรียนการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>ระดับที่ ๕ สามารถถ่ายทอดเทคนิค วิธีการเรียนการสอน นำไป เป็นแบบอย่างได้</p> |
| <p>๓. ทักษะการให้คำปรึกษา (Counseling/Advising Skills)</p> | <p>ระดับที่ ๑ มีความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา</p> <p>ระดับที่ ๒ รับฟัง เข้าใจ เข้าถึงสภาพปัญหาของนักศึกษา</p> <p>ระดับที่ ๓ วิเคราะห์ปัญหาของผู้รับบริการ และให้คำปรึกษาได้ อย่างเหมาะสม</p> <p>ระดับที่ ๔ ติดตามและประเมินผลการให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุง แนวทางการให้คำปรึกษาและผู้รับบริการสามารถนำไปปฏิบัติ ได้ผลดี</p> <p>ระดับที่ ๕ เป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษาที่ดี</p> |
| <p>๔. ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ (Academic Expertise)</p> | <p>ระดับที่ ๑ มีความรู้และความพยายามที่จะปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับที่ ๒ มีความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่าง มีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับที่ ๓ นำองค์ความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับที่ ๔ ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่มี เป็นแบบอย่างที่ดี ถ่ายทอดให้ผู้อื่น ในระดับหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย</p> <p>ระดับที่ ๕ ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่มี ถ่ายทอดในระดับประเทศ หรือนานาชาติ</p> |

| รายละเอียด | ระดับของสมรรถนะ |
|---|---|
| ๕. ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม (Research Skills) | ระดับที่ ๑ รู้และเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย กำหนดประเด็นปัญหาและหัวข้องานวิจัยได้ |
| | ระดับที่ ๒ ดำเนินการวิจัยได้ตามหลักวิชาการ |
| | ระดับที่ ๓ นำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน |
| | ระดับที่ ๔ นำผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ |
| | ระดับที่ ๕ ผลการวิจัยได้รับการอ้างอิงในฐานะข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ หรือคิดค้นพัฒนางานวิจัยจนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ |
| ๖. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (art - cultural maintenance) | ระดับที่ ๑ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภายในมหาวิทยาลัย |
| | ระดับที่ ๒ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมภายในมร. |
| | ระดับที่ ๓ เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากร ภายใน/ภายนอก มร. |
| | ระดับที่ ๔ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งภายใน/ภายนอกมหาวิทยาลัย |
| | ระดับที่ ๕ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน ทั้งภายใน/ภายนอก มร. |

๓. สมรรถนะทางการบริหาร ๕ ด้าน (สำหรับกลุ่มผู้บริหาร) ได้แก่

| รายละเอียด | ระดับของสมรรถนะ |
|-------------------------------|--|
| ๑. สภาวะผู้นำ (Leadership) | ระดับที่ ๑ ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด |
| | ระดับที่ ๒ เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม |
| | ระดับที่ ๓ ให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน |
| | ระดับที่ ๔ ประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ |
| | ระดับที่ ๕ นำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร |
| ๒. วิสัยทัศน์ (Visioning) | ระดับที่ ๑ รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร |
| | ระดับที่ ๒ ช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร |
| | ระดับที่ ๓ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ |
| | ระดับที่ ๔ กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ |
| | ระดับที่ ๕ กำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ |

| รายละเอียด | ระดับของสมรรถนะ |
|--|--|
| ๓. ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) | ระดับที่ ๑ เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน |
| | ระดับที่ ๒ สามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น |
| | ระดับที่ ๓ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน |
| | ระดับที่ ๔ วางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร |
| | ระดับที่ ๕ ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๔. การควบคุมตนเอง (Self-Control) | ระดับที่ ๑ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม |
| | ระดับที่ ๒ ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี |
| | ระดับที่ ๓ สามารถใช้ถ้อยทีวาจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้อยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ |
| | ระดับที่ ๔ จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| | ระดับที่ ๕ เอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ |
| ๕. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) | ระดับที่ ๑ สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน |
| | ระดับที่ ๒ ตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ |
| | ระดับที่ ๓ วางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ ในการทำงาน |
| | ระดับที่ ๔ สามารถช่วยแก้ไข้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชา |
| | ระดับที่ ๕ ทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ |

| รายละเอียด | ระดับของสมรรถนะ |
|--|--|
| ๓. ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) | ระดับที่ ๑ เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน |
| | ระดับที่ ๒ สามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น |
| | ระดับที่ ๓ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน |
| | ระดับที่ ๔ วางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร |
| | ระดับที่ ๕ ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๔. การควบคุมตนเอง (Self-Control) | ระดับที่ ๑ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม |
| | ระดับที่ ๒ ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี |
| | ระดับที่ ๓ สามารถใช้ถ้อยทีวาจ หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้อยู่ในภาวะที่ถูกยั่ว |
| | ระดับที่ ๔ จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| | ระดับที่ ๕ เอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ |
| ๕. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) | ระดับที่ ๑ สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน |
| | ระดับที่ ๒ ตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ |
| | ระดับที่ ๓ วางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ ในการทำงาน |
| | ระดับที่ ๔ สามารถช่วยแก้ไข้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชา |
| | ระดับที่ ๕ ทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ |