

แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย (University Core Competency)

หมายถึง ความสามารถศักยภาพ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลัก ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งองค์กร คาดหวังให้พนักงานทุกคนจำเป็นต้องมี โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดสมรรถนะหลัก

2. สมรรถนะหลักของหน่วยงาน (Institute Core Competency)

หมายถึง ความสามารถศักยภาพ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลักที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสถาบันหรือส่วนงานซึ่งส่วนงานคาดหวังให้พนักงานภายในหน่วยงานประกอบด้วย

I: Innovation

การสร้างความชัดเจนนโยบายและกลยุทธ์การทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

- การแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง (Knowledge Acquisition)
- พัฒนานวัตกรรม (Innovation): แสวงหาความรู้ กล้าเปลี่ยนแปลงและมีความคิดสร้างสรรค์



A: Agility

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

- ว่องไว (Agility): การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- การคิดเชิงระบบและการตัดสินใจ (Decisiveness): วิเคราะห์ปัญหาและใช้ตรรกะเชิงเหตุผลในการตัดสินใจอย่างมั่นคง
- การทำงานเชิงรุก (Proactive) ที่มุ่งเน้นตอบสนองเป้าหมายความสำเร็จและมุ่งมั่น (Focus) เพื่อก้าวสู่ทิศทางขององค์กรร่วมกัน



S: Social Engagement

การร่วมสร้างพันธกิจเพื่อสังคมและสร้างสังคมที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

- ร่วมคิดแบบพันธมิตรและหุ้นส่วน (Partnership)
- การทำความเข้าใจ (Understanding) รับฟังความคิดเห็นที่เสริมสร้างมุมมองใหม่
- การตระหนักรู้ (Awareness) ในคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- เสริมพลัง (Empowerment): การทำงานร่วมกัน สร้างเครือข่าย และสนับสนุนทำให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ
- เกิดประโยชน์ร่วมกันแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Mutual Benefits)
- การให้ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Scholarship)
- เกิดผลกระทบต่อสังคมที่ประเมินได้ (Measurable Social impact)

P: Performance Excellence

การพัฒนากลไกการดำเนินงานแบบ “ปัญญาปฏิบัติการ” บนฐานงานผลงานวิจัยเพื่อการใช้ประโยชน์

- เคารพ เชื่อมั่นในตัวเองและผู้อื่น (Belief) ให้การสนับสนุนการเติบโตทางความคิด (Growth Mindset) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร
- ปฏิบัตินิยม (Pragmatism) การสั่งสมความรู้ ประสบการณ์ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- จิตวิญญาณ (Spiritual) ความรับผิดชอบต่อการบริการเพื่อสังคม

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพความรู้ทักษะนะคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งองค์กรคาดหวังให้พนักงานในสายงานมีความจำเป็นต้องมีตามตำแหน่งที่กำหนด โดยหน่วยกำหนดสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะประจำสายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งดังนี้

ตารางแสดงระดับความสามารถที่คาดหวังแบ่งตามประเภทตำแหน่ง

ของพนักงาน/ลูกจ้าง สังกัดสถาบันส่งเสริมการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ (competency Mapping)

กลุ่มตำแหน่ง	ร้อยละค่าเป้าหมาย	ระดับสมรรถนะเป้าหมาย		
		สมรรถนะหลัก	สมรรถนะทางการบริหาร	สมรรถนะประจำตำแหน่ง
กลุ่มผู้บริหาร				
ผู้บริหารระดับต้นได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบัน	90%	ระดับ 5:	ระดับ	ระดับ 5
ผู้บริหารประเภทผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการได้แก่ รองผู้อำนวยการฯ ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าสำนักงาน หรือเทียบเท่า	85%	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4
ผู้บังคับบัญชาได้แก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าภารกิจหรือเทียบเท่า	80%	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4
กลุ่มนักวิชาการ/บริหารงาน หรือทั่วไป				
ชำนาญการหรือ การปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป	80%	ระดับ 4		ระดับ 4
ปฏิบัติการ /คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี/อายุงาน 10 ปีขึ้นไป	75%	ระดับ 3		ระดับ 3
พนักงานใหม่ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี	70%	ระดับ 2		ระดับ 3
พนักงานลูกจ้างรายวัน	60%	ระดับ 2		ระดับ 2

การประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency Appraisal)

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Innovation) (5 คะแนน) การสร้างความชัดเจนนโยบายและกลยุทธ์การทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร				
[1] ทักษะการนำเสนอและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล (Information Presentation and Dissemination Skills)	การจัดทำ ผลิต ออกแบบ อธิบาย เขียน พุด ใช้สื่อ และเทคโนโลยี สารสนเทศ การตอบคำถามด้วย รูปแบบ วิธีการ ขั้นตอน และ เครื่องมือที่ทันสมัยน่าสนใจ เพื่อให้ การนำเสนอ และ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้ผู้อื่นเข้าใจได้ อย่างถูกต้องชัดเจน บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้		L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4 มีการประชาสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและ ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ส่งผลให้งานด้านการ ประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3 สอนและถ่ายทอดทักษะให้กับผู้อื่น ภายในองค์กรได้	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2 นำประสบการณ์จากการสร้าง ความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและบุคคลมาใช้ในการ ปรับปรุงและ พัฒนาการงานด้านประชาสัมพันธ์	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1 มีทักษะนำเสนอและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีความรู้ความเข้าใจ แต่ยังไม่แสดงทักษะดังกล่าว	1
			L0: ไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าว	0

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
[2] การคิดค้นนวัตกรรมทางด้าน ICT (ICT Invention)		<p>ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม</p>	L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3 เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคนรอบข้าง ให้ใช้ระบบ ICT มาสนับสนุนงานของมหาวิทยาลัย	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2 มีการคิดค้นนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนระบบงานของมหาวิทยาลัยเกินคาดหมาย	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1 มีการคิดค้นนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนระบบงานของมหาวิทยาลัย เป็นประจำ	2
			L1: มีการคิดค้นนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนระบบงานของมหาวิทยาลัย ครั้งคราว	1
			L0: ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนระบบงานของมหาวิทยาลัย	0
[3] การจัดงานและกิจกรรมประชาสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ (Creative Management of Public Relation Events and Activities)		<p>มีความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนวิธีการ การออกแบบแนวคิดการจัดงานและกิจกรรมประชาสัมพันธ์ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคนิคที่มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ พัฒนาและปรับปรุงรวมถึงชี้ประเด็นปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้มีความประทับใจ ได้รับความสนใจ สอดคล้องกับสถานการณ์</p>	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4 ออกแบบการจัดงานและกิจกรรมประชาสัมพันธ์จนเกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3 ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดไปสู่ผู้อื่นได้ดี	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2 นำความรู้และทักษะมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1 มีทักษะการจัดโครงการและงานสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานได้ผลดี	2
			L1: มีความรู้ ความเข้าใจ แต่ยังไม่ปฏิบัติไม่ได้ดี	1

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L0: ไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าว	0
	[4] การคิดค้นผลิตภัณฑ์/ กระบวนการงาน /นวัตกรรม (Invention)	ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือ เป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจาก ของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และ ใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้การ ทำงานเน้นประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลที่สูงกว่าเดิม	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ คิดค้นนวัตกรรมเพื่อเปลี่ยน ระบบงานขององค์กร และมหาวิทยาลัย	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคน รอบข้าง ให้ใช้ระบบ ICT มาสนับสนุนงานของหน่วยงาน	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และมีการคิดค้นนวัตกรรม เพื่อ สนับสนุนระบบงานของมหาวิทยาลัยเกินคาดหมาย	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีการคิดค้นนวัตกรรม เพื่อ สนับสนุนระบบงานของมหาวิทยาลัย เป็นประจำ	2
			L1: มีการคิดค้นนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนระบบงานของ มหาวิทยาลัยเป็นครั้งคราว	1
			L0: ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนระบบงานของ มหาวิทยาลัย	0
	[5] การบริการเชิงรุก (Proactive Service)	การให้บริการที่เข้าถึงผู้รับบริการโดย ที่ผู้รับบริการไม่ต้องร้องขอ	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ เตรียมการล่วงหน้า เพื่อ สร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ เตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้าง โอกาสล่วงหน้า หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว	4

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ จัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์วิกฤตได้	2
			L1: เห็นโอกาสหรือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ	1
			L0: ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว	0
	[6] ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเสนอแนวคิดใหม่#ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในระดับบุคคล ส#วนงาน และระดับมหาวิทยาลัย	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ สร้างนวัตกรรมในมหาวิทยาลัย	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในส่วนงาน	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และคิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการ ดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ สร้างสรรค์หมั่นปรับปรุง กระบวนการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ	2
			L1: พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ	1

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L0: ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว	0
	[7] ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล/องค์ความรู้ (Information Management Skills)	การเก็บ รวบรวมข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลและรายงานผลเพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตลอดจนนำ ข้อมูลและสถิติต่างๆ มาวิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายวางแผนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบและกำหนดงบประมาณและ สามารถบริหารจัดการฐานข้อมูลได้	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ คิดและพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่เกิดผลดีต่อองค์กร L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ ให้คำแนะนำและถ่ายทอดการบริหารจัดการข้อมูลให้ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	5 4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และ นำผลการการบริหารจัดการข้อมูลมาพัฒนางานของตนเองหรือหน่วยงานให้ดีขึ้น	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล และปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีความรู้ในการบริหารจัดการข้อมูล แต่ยังไม่ปฏิบัติไม่ได้	1
			L0: ไม่มีความรู้ดังกล่าว	0
	[8] ทักษะการประเมินโครงการ (Monitoring and Evaluation Skills)	สามารถติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และสาเหตุต่างๆ ที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ คิดและพัฒนาระบบการประเมินโครงการ ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร' L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ ให้คำแนะนำและถ่ายทอดทักษะการประเมินโครงการ ให้ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	5 4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และ นำทักษะการประเมินโครงการมาพัฒนางานของตนเองหรือหน่วยงานให้ดีขึ้น	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ นำทักษะการประเมินโครงการ มาปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	2

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L1: มีความรู้ในการประเมินโครงการแต่ยังปฏิบัติไม่ได้	1
			L0: ไม่มีความรู้เรื่องดังกล่าว	0
[9] ทักษะด้านช่าง (Craftsmanship Skills)	ทักษะการปฏิบัติงานด้านช่าง ในการสำรวจ ประมาณการ ออกแบบ วางแผนงาน และควบคุมงาน ตลอดจนการประเมินผล และรายงานผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ		L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: คิด และพัฒนาสร้างระบบการให้บริการด้านช่างที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: ให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้เทคนิคด้านช่างไปสู่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: นำประสบการณ์และข้อผิดพลาดมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: มีทักษะด้านเทคนิคด้านช่างสามารถใช้ความรู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีความรู้ ความเข้าใจเทคนิคด้านช่าง แต่ปฏิบัติยังไม่ได้	1
			L0: ไม่มีความรู้เรื่องดังกล่าว	0
			[10] ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการออกแบบ (Technology Design Skills)	ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการค้นคว้า ออกแบบ และวางแผนงานที่เกี่ยวข้องทางด้านวิศวกรรมหรือสถาปัตยกรรม
L4: แสดงสมรรถนะระดับ L2: ให้คำแนะนำและถ่ายทอดการใช้เทคโนโลยีเพื่อการออกแบบไปสู่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4			
L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: นำประสบการณ์และข้อผิดพลาดมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้	3			

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการออกแบบสามารถใช้ความรู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีความรู้ ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีเพื่อการออกแบบแต่ปฏิบัติยังไม่ได้	1
			L0: ไม่มีความรู้เรื่องดังกล่าว	0
A: Agility (5 คะแนน) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร				
[11] ทักษะการหาข้อมูล (Information Seeking Skills)			L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: คิดและพัฒนาระบบการหาข้อมูลจนเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย	5
		- มีความรู้ความเข้าใจในการสืบค้น รวบรวม ค้นหาข้อมูล แล้วนำมาจัดการอย่างเป็นระบบ สามารถ	L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: เป็นแบบอย่าง ให้คำแนะนำและถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4
		- สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงในการสืบค้น ประชาสัมพันธ์ และให้บริการได้อย่างชัดเจน รวดเร็วตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ	L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: นำทักษะการหาข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: มีการนำทักษะการหาข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	2
			L1: มีความรู้ แต่ยังไม่มีการปฏิบัติ	1
			L0: ไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าว	0
[12] ทักษะงานสารบรรณ (Documentation Skills)			L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: คิดพัฒนาระบบงานสารบรรณใหม่ที่เป็นประโยชน์ในระดับหน่วยงาน หรือ มหาวิทยาลัย	5

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: สอนถ่ายทอดความรู้ ทักษะงานสารบรรณไปสู่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4
		- มีความรู้ระเบียบงานสารบรรณ สามารถร่างโต้ตอบเอกสารทางราชการ การจัดทำรายงานการ	L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: มีการพัฒนาทักษะงานสารบรรณเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้นได้ และมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน	3
		- ประชุม การบริหารและจัดระบบการจัดเก็บเอกสาร และการใช้งานระบบ E-document	L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: มีทักษะงานสารบรรณสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีทักษะงานสารบรรณ แต่ยังไม่ครบทุกด้าน	1
			L0: ไม่มีทักษะในเรื่องดังกล่าว	0
[13]	ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Organizational Skills)	- การมีภาวะผู้นำ การสั่งการ การมอบหมายงาน การสอนงาน การประสานงาน การจูงใจ	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4 คิดพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร ที่เป็นประโยชน์ในระดับหน่วยงานหรือ มหาวิทยาลัย	5
		- การมีมนุษยสัมพันธ์ การแสดงออกต่อผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา การนำไปใช้ในงานของตน ตลอดจน การพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานที่ตนรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ	L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3 สอนถ่ายทอดความรู้ ทักษะการบริหารจัดการองค์กรไปสู่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2 มีการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการองค์กรเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้นได้ และมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1 มีทักษะการบริหารจัดการองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L1: มีทักษะการบริหารจัดการองค์กร แต่ปฏิบัติได้ไม่ครบทุกด้าน	1
			L0: ไม่มีทักษะในเรื่องดังกล่าว	0
[14] ทักษะการบริหารงานบุคคล (Human Resource Development Skills)			L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4 คิดและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	5
		- ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคล การประยุกต์ทฤษฎีใหม่ ๆ นำมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพบุคลากรในองค์กร	L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3 ให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้การบริหารงานบุคคลไปสู่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2 นำประสบการณ์และข้อผิดพลาดมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1 มีทักษะในการบริหารงานบุคคลและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้เป็น อย่างดี	2
			L1: มีความรู้และเข้าใจกระบวนการบริหารงานบุคคลแต่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้	1
			L0: ไม่มีความรู้เรื่องดังกล่าว	0
[15] ทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและบุคคล (Skills in Building Relationship between Mass Media and Others)			L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4 สร้างเครือข่ายด้านประชาสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและผู้อื่นทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย ส่งผลให้งานด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยประสบ ความสำเร็จ	5
		- การสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและบุคคล ทั้งภายในและนอก องค์กร ใน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน	L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3 สอนและถ่ายทอดทักษะให้กับผู้อื่นภายในหน่วยงานได้	4

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
		การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างความสัมพันธ์โดยใช้ภาษา การพูด การเขียน	L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2 นำประสบการณ์จากการสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและบุคคลมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาการงานด้านประชาสัมพันธ์	3
		- ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างถูกต้องชัดเจน มีความเข้าใจตรงกัน ทำให้เกิดความรู้สึก และความร่วมมือที่ดีต่อกัน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1 มีทักษะสร้างสัมพันธ์กับสื่อมวลชน และบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีความรู้ความเข้าใจ แต่ยังไม่แสดงทักษะดังกล่าว	1
			L0: ไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าว	0
[1] การทำงานตามมาตรฐานระบบงาน (Job Standard Maintenance)		การใช้วิชาความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน สามารถใช้งาน ได้โดยไม่มีอาการแก้ไข หรือแก้ไขเล็กน้อย โดยไม่ต้องจัดทำใหม่	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ ให้คำปรึกษา/ถ่ายทอดทักษะการทำงานตามมาตรฐานระบบงาน ไปสู่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และสอบผ่าน Digital Literacy Level 2	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และสอบผ่าน Digital Literacy Level 1	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีความรู้และทักษะการทำงานตามมาตรฐานระบบงาน สามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีความรู้ความเข้าใจ แต่ยังไม่ปฏิบัติไม่ได้	1

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L0: ไม่มีทักษะดังกล่าว	0
[2] การวางแผนการทำงาน (Job Forward Planning)	ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม สามารถวางแผน ติดตาม ตรวจสอบ การทำงานและการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน		L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ คิดและพัฒนาทักษะใหม่ในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ สอน และถ่ายทอดทักษะในการจัดทำแผนการทำงานไปสู่ผู้อื่น	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และมีการจัดทำเอกสารคู่มือ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีความสามารถในการวางแผน อธิบายและวิเคราะห์ขั้นตอนการทำงาน และปฏิบัติได้	2
			L1: มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผน แต่ยังไม่ปฏิบัติไม่ได้	1
			L0: ไม่มีทักษะดังกล่าว	0
[3] การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Troubleshooting)	แก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน มีไหวพริบและยืดหยุ่น เมื่อเผชิญอุปสรรครวมทั้งคาดเดา รู้จักพลิกแพลงยืดหยุ่น เมื่อเผชิญอุปสรรค รวมทั้งสามารถคาดเดา และลงมือกระทำ		L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมคนส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยให้สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมผู้อื่นในหน่วยงานให้มีการแก้ปัญหาเฉพาะได้	4

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
		การล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และมีการคาดการณ์และลงมือกระทำกร เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นครั้งคราว	1
			L0: ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว	0
[4] การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Job Achievement Focus)	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีการประสานงาน ตรวจสอบ รายละเอียด ความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ เปลี่ยนพฤติกรรมคนส่วนใหญ่ ในมหาวิทยาลัย	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ เปลี่ยนพฤติกรรมคนส่วนใหญ่ ในมหาวิทยาลัย	5
		L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ เปลี่ยนพฤติกรรมคนรอบข้าง	L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ เปลี่ยนพฤติกรรมคนรอบข้าง	4
		L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และนำวิทยาการใหม่ ๆ มาพัฒนา งาน ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น	L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และนำวิทยาการใหม่ ๆ มาพัฒนา งาน ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น	3
		L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ แสดงพฤติกรรมทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นประจำ	L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ แสดงพฤติกรรมทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นประจำ	2
		L1: แสดงพฤติกรรมทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นครั้งคราว	L1: แสดงพฤติกรรมทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นครั้งคราว	1
		L0: ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว	L0: ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว	0
[5] ความคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking)	เข้าใจประเด็นปัญหา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ แจกแจงประเด็น วิเคราะห์	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ คิดและพัฒนาระบบการวิเคราะห์ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ คิดและพัฒนาระบบการวิเคราะห์ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร	5

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
		สถานการณ์ อย่างเป็น ระบบเป็นขั้น ตอน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ ให้คำแนะนำและถ่ายทอด ทักษะการวิเคราะห์ให้ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4
	L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนา งานของตนเองหรือหน่วยงานให้ดีขึ้น		3	
	L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีทักษะในการวิเคราะห์ และ ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี		2	
	L1: มีความรู้ในการวิเคราะห์ แต่ยังไม่ปฏิบัติไม่ได้		1	
	L0: ไม่มีความรู้ดังกล่าว		0	
[6] ทักษะการวิเคราะห์ (Analytic Skills)	เข้าใจประเด็นปัญหา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ แจกแจงประเด็น วิเคราะห์ สถานการณ์ อย่างเป็น ระบบเป็น ขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ สามารถใช้เทคนิคและรูปแบบ ต่าง ๆ ในการกำหนดแผนงานการทำงาน และหาทางเลือกสำหรับการ ป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	5	
		L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ สามารถวิเคราะห์ วางแผน และคาดการณ์ปัญหา พร้อมวางแผนแนวทางป้องกันปัญหาล่วงหน้าใน งานที่ซับซ้อนได้	4	
		L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และเชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อน ของเหตุการณ์ ประเด็นต่างๆ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ออกมาเป็นรายละเอียดที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายอย่างมี ประสิทธิภาพ	3	

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ เข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหา หรืองานโดย สามารถระบุเหตุและผล ข้อดี ข้อเสียในประเด็นต่าง ๆ และวางแผนงานตามลำดับความสำคัญ	2
			L1: มีความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา โดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแตกประเด็นปัญหาออกมาเป็นส่วนย่อย ๆ ได้	1
			L0: ไม่มีความรู้ดังกล่าว	0
Performance Excellence (5 คะแนน) การพัฒนากลไกการดำเนินงานแบบ “ปัญญาปฏิบัติการ” บนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น				
	[7] การตรงต่อเวลา (Punctuality)	- การมาปฏิบัติงานประจำวันได้ตรงเวลาที่หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนด - การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้แล้วเสร็จหรือส่งมอบงานได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ เกิดผลเสียต่อหน่วยงานหรือผู้อื่น	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ วางระบบ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตรงต่อเวลาให้กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ สอนและเป็นแบบอย่างพฤติกรรมตรงต่อเวลาให้กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และมีการพัฒนาทักษะของการตรงต่อเวลาในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้นได้	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ	2
			L1: มีการแสดงพฤติกรรมตรงต่อเวลาเป็นครั้งคราว	1

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L0: ไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าว	0
	[8] ความรับผิดชอบ (Accountability)	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนและหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบของคนส่วนใหญ่ในระดับหน่วยงาน	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ ให้คำแนะนำ ถ่ายทอดความรู้ และเทคนิคการแก้ไขปัญหาให้กับผู้อื่น	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และนำผลการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จ และมีการติดตามงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	2
			L1: มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติได้เป็นครั้งคราว	1
			L0: ไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าว	0
	[9] ทักษะด้านการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง (Internal	- มีทักษะการปฏิบัติงานในการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง - การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการ	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ คิด และพัฒนาระบบการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ ให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงไปสู่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
		<p>ทุจริต เพื่อให้เกิดความเชื่อถือได้ของ รายงานทางการเงิน</p> <p>- สามารถวิเคราะห์โอกาสหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือโอกาสที่จะเกิด ความเสี่ยงที่อาจกีดกันองค์กรจากการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย</p>	<p>L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และนำประสบการณ์และข้อผิดพลาดมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้</p>	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีทักษะการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีความรู้ด้านการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง แต่ปฏิบัติยังไม่ได้	1
			L0: ไม่มีทักษะในเรื่องดังกล่าว	0
	[10] ทักษะในการใช้กฎระเบียบหลักเกณฑ์ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	<p>มีความถูกต้องและแม่นยำในกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และหลักวิชาการที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ หรือภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และกำหนดมาตรฐานหรือแนวทางในการแก้ปัญหา กำหนดมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบรายละเอียด ความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อยของผลงาน กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์กร</p>	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานถึงประเด็นหรือจุดที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลในรายละเอียด อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด สามารถกำหนดมาตรฐานผลงานแบบใหม่ แตกต่าง หรือสูงขึ้นให้ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และมีการพัฒนาทักษะในการใช้กฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้นได้ และมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีทักษะในการใช้กฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีทักษะในการใช้กฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่ยังปฏิบัติได้ไม่ครบทุกด้าน	1
			L0: ไม่มีทักษะในเรื่องดังกล่าว	0
	[11] ทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือ (Tool Usage Skills)	มีทักษะความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ คิด และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ สอน และถ่ายทอดทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือ ไปสู่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และใช้ความรู้และทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีความรู้และทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือ สามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	2

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L1: มีความรู้ความเข้าใจ แต่ยังไม่ปฏิบัติไม่ได้	1
			L0: ไม่มีทักษะดังกล่าว	0
	[12] ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Awareness of Innovations and Job Achievement)	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่โดยท้นต่อการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงรุกและมีการประสานงาน ความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ เป็นตัวอย่างให้พฤติกรรมคนส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ เป็นตัวอย่างให้พฤติกรรมคนรอบข้างเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และนำวิทยาการใหม่ๆ มาพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ แสดงพฤติกรรมการพัฒนาระบบงานให้ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานประจำ	2
			L1: แสดงพฤติกรรมพัฒนาระบบงานให้ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นครั้งคราว	1
			L0: ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว	0
	[13] ความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง	ความละเอียดถี่ถ้วน ช่างสังเกต เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและสัมฤทธิ์ผล	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ กำหนดวิธีการการปฏิบัติงานเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมคนส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยให้มีความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้อง และแม่นยำ	5

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
	(Attention to Detail and Ability)		L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ แนะนำหรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นในหน่วยงานเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้อง และแม่นยำ	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และปฏิบัติงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วนถูกต้องแม่นยำเป็นที่ยอมรับเชื่อถือได้ และไม่มีข้อผิดพลาด	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วนเป็นประจำ มีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 10	2
			L1: ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วนเป็นครั้งคราว	1
			L0: ไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าว	0
			S: Social Engagement การร่วมสร้างพันธกิจเพื่อสังคมและสร้างสังคมที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)	
[14] ทักษะการสร้าง ความสัมพันธ์กับสื่อมวลชน และบุคคล	- การสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและบุคคล ทั้งภายในและนอกองค์กรในการติดต่อสื่อสาร - การประสานงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างความสัมพันธ์โดย		L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ สร้างเครือข่ายด้านประชาสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ส่งผลให้งานด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยประสบ ความสำเร็จ	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ สอนและถ่ายทอดทักษะให้กับผู้อื่นภายในหน่วยงานได้	4

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก	
		ใช้ภาษา การพูด การเขียน ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างถูกต้องชัดเจน มีความเข้าใจตรงกัน ทำให้เกิดความรู้สึก และความร่วมมือที่ดีต่อกัน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และนำประสบการณ์จากการสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและบุคคลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการงานด้านประชาสัมพันธ์	3	
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีทักษะสร้างสัมพันธ์กับสื่อมวลชนและบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี	2	
			L1: มีความรู้ความเข้าใจ แต่ยังไม่แสดงทักษะดังกล่าว	1	
			L0: ไม่มีความรู้เรื่องดังกล่าว	0	
	[15] ทักษะการให้คำปรึกษา (Counseling / Advising Skills)	สามารถสื่อสารให้ความรู้และข้อมูลงานบุคคล กฎระเบียบ รับฟัง และให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการอย่างถูกต้อง ตรงตามความต้องการ และมีประสิทธิภาพ	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ กระตุ้น ส่งเสริม ยกระดับให้บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา และ ริเริ่มกระบวนการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	5	
				L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ สอน และถ่ายทอด หรือเป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษาที่ดี	4
				L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และติดตามและประเมินผลการให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการให้คำปรึกษาและ ผู้รับบริการสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลดี	3
				L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ รับฟัง เข้าใจ เข้าถึงข้อมูลสภาพปัญหา วิเคราะห์ปัญหาของผู้รับบริการ และให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม	2

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L1: เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการแต่ยังไม่สามารถให้คำปรึกษาได้	1
			L0: ไม่มีความรู้เรื่องดังกล่าว	0
	[16] ทักษะในการประสานงาน (Coordinating Skills)	มีเทคนิคในการพูดติดต่อประสานงาน ระหว่างกลุ่มบริวาริชาการ อาจารย์และบุคลากรสามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ สร้างและพัฒนาทักษะการประสานงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ในระดับหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ สอนถ่ายทอดความรู้ ทักษะการประสานงานไปสู่ผู้อื่นในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และมีการพัฒนาทักษะการประสานงานและ นำมาใช้ในการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีทักษะการประสานงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2
			L1: มีทักษะการประสานงาน แต่ยังไม่ปฏิบัติได้ไม่ครบทุกด้าน	1
			L0: ไม่มีทักษะในเรื่องดังกล่าว	0
	[17] บุคลิกภาพ (Personality)	พฤติกรรมแสดงออก ท่วงที กริยา ท่าทาง มารยาท การแต่งกาย	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ นำหน่วยงานให้เป็นตัวอย่างระดับมหาวิทยาลัยด้านบุคลิกภาพ	5

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
		ที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็นเพื่อ การติดต่อประสานงานและสื่อสารที่มี การควบคุมทางอารมณ์ใน สภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และเป็นแบบอย่าง ให้คำปรึกษา แนะนำต่อผู้อื่นได้อย่างดี	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงตน และการปฏิบัติงาน	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมใน การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2
			L1: มีความเข้าใจ แต่แสดงออกเป็นครั้งคราว	1
			L0: ไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าว	0
	[18] มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)	การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นใน ลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยสร้างความ เคารพความเข้าใจซึ่งกันและกัน และ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีการยืดหยุ่น ปรับตัวหรือ เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับบุคคลอื่นในทุกสถานการณ์	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จากการใช้ หลักมนุษยสัมพันธ์ควบคู่กับการปฏิบัติงาน	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: เป็นแบบอย่าง ให้คำแนะนำและ สนับสนุนผู้อื่น ให้นำมนุษยสัมพันธ์มาใช้ เพื่อสร้างบรรยากาศการ ทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: มีมนุษยสัมพันธ์ ก่อให้เกิดผลดีต่อการ บริหารงานของหน่วยงาน	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L2: บริหารงานที่ใช้มนุษยสัมพันธ์ได้อย่าง สม่าเสมอ	2
			L1: แสดงพฤติกรรมเป็นครั้งคราว	1
			L0: ไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าว	0

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
	[19] จิตบริการ (Service-mindedness)	มีการบริการที่ดี มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการให้บริการที่ดีต่อผู้รับบริการทุกระดับ สามารถแก้ไขปัญหาให้ผู้รับบริการได้ทันท่วงที เพื่อให้เกิดความประทับใจ	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ นำพาหน่วยงานไปสู่การเป็นตัวอย่างด้านบริการที่เป็นเลิศระดับมหาวิทยาลัย	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ ถ่ายทอดความรู้และเทคนิคการให้บริการ และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการให้บริการให้ดีขึ้น	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจในระดับดี	2
			L1: มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติได้เป็นครั้งคราว	1
			L0: ไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าว	0
	[20] จรรยาบรรณในวิชาชีพ (Professional Ethics)	มาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพ ปฏิบัติอย่างถูกต้อง เพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพโดยยึดหลักซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีวินัย	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมคนส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยได้	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมผู้อื่นในหน่วยงานได้	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณในวิชาชีพตามที่รับผิดชอบเป็นประจำ	2

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L1: มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นครั้งคราว	1
			L0: ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว	0
	[21] ความอดทน อดกลั้น (Patience)	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้น้ำเสียง การแสดงออก ด้วยท่าทีที่สุภาพ เมื่อต้องมีการ ประสานงานกับผู้อื่น - เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและ สภาวะกดดัน ก็สามารถรับฟังปัญหา และให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นถึง แนวทางและวิธีการควบคุมอารมณ์ ตนเองให้แสดงออกอย่างเหมาะสม 	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมคนใน องค์กรให้มีพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่าง แก่ผู้อื่นได้	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นถึง แนวทางและวิธีการควบคุมอารมณ์	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: นำข้อเสนอแนะของผู้อื่นมาปรับ พฤติกรรมของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็น ประจำ	2
			L0: แสดงพฤติกรรมอดทนอดกลั้นเป็นครั้งคราว	1
	[22] ทักษะด้านการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer)	ความสามารถในการพัฒนาข้อเสนอ โครงการ นำเสนอแนวคิดในรูปแบบ เอกสาร บทความ หลักสูตร การ	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: และ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ ให้บริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าสู่สังคม เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรของมหาวิทยาลัยและสังคม	0

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
		ฝึกอบรม สื่อออนไลน์ การเป็นวิทยากรเพื่อผลิตผลงานบริการทางวิชาการแก่สังคม	L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: และ นำผลการให้บริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าสู่สังคม ประยุกต์ใช้ /ปรับปรุง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงพื้นที่ การปฏิบัติงาน สามารถถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีนวัตกรรมในศาสตร์ของตน เพื่อให้บริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสามารถประเมินผลการดำเนินงาน การปรับปรุงพัฒนาตนเองและถ่ายทอดให้ผู้อื่น	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และมีผลงานนวัตกรรมจากการบริการวิชาการ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม จัดโครงการบริการวิชาการของหน่วยงาน ของมหาวิทยาลัย/ชุมชน สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อนำมาออกแบบเนื้อหาและรูปแบบการให้บริการที่ตรงตามต้องการ และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายของผู้รับบริการ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อความสะดวกและประหยัดเวลา	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ สามารถพัฒนาข้อเสนอ/นำเสนอแนวคิดในรูปแบบเอกสาร บทความ หลักสูตรการฝึกอบรม สื่ออิเล็กทรอนิกส์สามารถเป็นพิธีกร/วิทยากร เพื่อดำเนินงานบริการวิชาการ มีความรู้เนื้อหาและติดตามความก้าวหน้าในศาสตร์ของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการให้บริการวิชาการ	2

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L1: แสดงออกถึงความสนใจที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	1
			L0: ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว	0
	[23] การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise)	- มีความสนใจ แสวงหาความรู้ และพัฒนาความสามารถของตน - สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน	L5: แสดงสมรรถนะระดับ L4: การได้รับการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและมีการต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร	5
			L4: แสดงสมรรถนะระดับ L3: การได้รับการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	4
			L3: แสดงสมรรถนะระดับ L2: และ ดำเนินการตามลำดับ 1 และมีการรายงานผลการเข้าอบรม หรือแลกเปลี่ยนด้วยตนเอง หลังอบรมภายใน 15 วัน)	3
			L2: แสดงสมรรถนะระดับ L1: และ ดำเนินการตามลำดับ 1 และมีการรายงานผลการเข้าอบรมหรือแลกเปลี่ยน หลังอบรมมากกว่า 15 วัน)	2
			L1: มีการขออนุมัติเข้าอบรมและเข้าอบรม	1
			L0: ไม่มีการเข้าอบรมและการพัฒนาตนเอง	0

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
	[24] ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)	- ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ - เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน	L5: ใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด แผนงานโครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ	5
			L4: ใช้ศิลปะการจูงใจ วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสารนำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละรายการ คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น	4
			L3: ปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ - ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง - คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง	3
			L2: ใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ - นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน	2

Core Value	Functional Competency	Description	level	ค่าน้ำหนัก
			L1: นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความ สนใจและระดับของผู้ฟัง	1
			L0: ไม่แสดงความรู้ความสามารถด้านนี้	0