

แบบบันทึกข้อมูล
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานสายสนับสนุน (ร้อยละ 70)

| รายการและเกณฑ์การประเมิน | น้ำหนัก (ก) | คะแนน (ข) | นนx คะแนน(ค) |
|---|----------------|--------------|-----------------|
| 1. คุณภาพของงาน | 25% | | |
| พิจารณาจาก ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน | | | |
| ระดับที่ 1 : ปฏิบัติงานผิดพลาด ไม่มีความตั้งใจ คุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐาน แม้จะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาแล้วก็ตาม | | | |
| ระดับที่ 2 : ปฏิบัติงานผิดพลาด ไม่มีความตั้งใจ คุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐาน | | | |
| ระดับที่ 3 : ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และงานมีคุณภาพในระดับมาตรฐาน | | | |
| ระดับที่ 4 : ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความประณีต และงานมีคุณภาพดี | | | |
| ระดับที่ 5 : ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความประณีตและงานมีคุณภาพดีมาก | | | |
| 2. ปริมาณงาน | 25% | | |
| พิจารณาจาก จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จ เปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด | | | |
| ระดับที่ 1 : จำนวนผลงานที่ทำได้น้อยกว่ามาตรฐานมาก | | | |
| ระดับที่ 2 : จำนวนผลงานที่ทำได้อยู่ในระดับพอใช้ | | | |
| ระดับที่ 3 : จำนวนผลงานที่ทำได้อยู่ในระดับมาตรฐาน เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด | | | |
| ระดับที่ 4 : จำนวนผลงานที่ทำได้อยู่ในระดับดี เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด | | | |
| ระดับที่ 5 : จำนวนผลงานที่ทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด | | | |
| 3. ความทันเวลา | 25% | | |
| พิจารณาจาก เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับเวลาที่กำหนด | | | |
| ระดับที่ 1 : ปฏิบัติงานไม่สำเร็จและเกินกำหนดเวลา | | | |
| ระดับที่ 2 : มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จแต่ใช้เวลามากกว่าที่กำหนด | | | |
| ระดับที่ 3 : มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดและงานมีคุณภาพปานกลาง | | | |
| ระดับที่ 4 : มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดและมีคุณภาพดี | | | |
| ระดับที่ 5 : มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดและมีคุณภาพดีมาก | | | |
| 4. การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร | 10% | | |
| พิจารณาจาก การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนการระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ | | | |
| ระดับที่ 1 : ไม่คำนึงถึงการประหยัด ไม่ระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ แม้จะได้รับคำแนะนำแล้วก็ตาม | | | |
| ระดับที่ 2 : ใช้วัสดุอุปกรณ์สิ้นเปลืองกว่าที่จำเป็น | | | |
| ระดับที่ 3 : มีความพยายามในการประหยัด และรักษาเครื่องมือเครื่องใช้เป็นอย่างดี | | | |
| ระดับที่ 4 : ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างรู้คุณค่า และรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีอย่างสม่ำเสมอ | | | |
| ระดับที่ 5 : ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีเกี่ยวกับการประหยัดและการระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ | | | |

| รายการและเกณฑ์การประเมิน | น้ำหนัก (ก) | คะแนน (ข) | นนx คะแนน(ค) |
|--|----------------|--------------|-----------------|
| 5. การมาทำงาน และการตรงต่อเวลา | 15% | | |
| พิจารณาจากความสม่ำเสมอในการมาทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรมตลอดรอบการประเมิน | | | |
| ระดับที่ 1 : มาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมสายอยู่เนื่อง ๆ แม้จะได้รับการตักเตือน และลาหยุดเกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (สายเกิน 15 ครั้งใน 1 รอบการประเมิน) | | | |
| ระดับที่ 2 : มาทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรม สายเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด และลาหยุดบ่อยครั้ง โดยไม่จำเป็น (สายเกิน 5 ครั้งใน 1 เดือน) | | | |
| ระดับที่ 3 : มาทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรม ตามมาตรฐานที่กำหนด และการลาหยุดอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด | | | |
| ระดับที่ 4 : ไม่เคยขาดงาน หรือการเข้าร่วมกิจกรรม และมาทำงานตรงเวลา โดยยึดการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสำคัญ | | | |
| ระดับที่ 5 : ไม่เคยขาดงาน หรือการเข้าร่วมกิจกรรม และมาทำงานก่อนเวลา เลิกงานหลังเวลา โดยยึดการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นสำคัญ อยู่เป็นประจำตลอดรอบการประเมิน | | | |
| คะแนนรวมด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน | 100% | | |
| กรณีดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ = ผลรวมคะแนนด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน(ค) x 20% | | | |

เกณฑ์การให้คะแนนด้านด้านผลสัมฤทธิ์ของงานสายสนับสนุน

ระดับ 5 5.00 คะแนน

ระดับ 4 4.00 – 4.99 คะแนน

ระดับ 3 3.00 – 3.99 คะแนน

ระดับ 2 2.00 – 2.99 คะแนน

ระดับ 1 0 – 1.99 คะแนน

แบบบันทึกข้อมูล
ด้านพฤติกรรมหรือสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 30)

| ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ก) | คะแนน (ข) | นนx คะแนน(ค) |
|---|----------------|--------------|-----------------|
| สมรรถนะหลัก | | | |
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | |
| ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | 12% | | |
| ระดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้ * พยายามทำงานในหน้าที่สนับสนุนให้ครบถ้วน * มีมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน * แสดงออกว่าต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น | | | |
| ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ * สามารถกำหนดมาตรฐาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี * สามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติ แก้ปัญหาที่เคยพบ เพื่อผลงานบรรลุเป้าหมาย | | | |
| ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น * สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน * สามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติ แก้ปัญหาที่เคยพบ เพื่อผลงานบรรลุเป้าหมาย | | | |
| ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย รวมทั้งพัฒนางานที่ปฏิบัติ เพื่อให้มีผลงานที่โดดเด่น * กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด * พัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานโดดเด่น | | | |
| ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย * กล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ภายใต้อิทธิพลของข้อมูลที่ได้ผลเสียที่ชัดเจน และท่วงเวลา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย | | | |
| 2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | | | |
| ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | 12% | | |
| ระดับที่ 1 : แสดงความสนใจ และติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและภาษาอังกฤษ หรือที่เกี่ยวข้อง * มีความสนใจ ศึกษา สืบค้น หาความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน | | | |
| ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้วิชาการ/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน * รอบรู้ในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในส่วนที่รับผิดชอบ หรือที่เกี่ยวข้อง * มีความรู้ในภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน | | | |
| ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ ภาษาอังกฤษ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ * สามารถนำวิชา ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ * สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ | | | |
| ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง * มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหลายด้าน และนำมาปรับใช้ได้ * สามารถประยุกต์ความรู้ของตนไปใช้ในการสร้างสรรค์งานในอนาคต | | | |
| ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ * สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งความเชี่ยวชาญในองค์กร * บริหารจัดการให้มหาวิทยาลัยนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่มาใช้อย่างต่อเนื่อง | | | |

| ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ก) | คะแนน (ข) | นน× คะแนน(ค) |
|---|----------------|--------------|-----------------|
| 3. การทำงานเป็นทีม | 12% | | |
| ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | | | |
| ระดับที่ 1 : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ * สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย * รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของทีม * ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม | | | |
| ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน * สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นได้ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี * กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง | | | |
| ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม * รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น * ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกัน จากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม * ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | | | |
| ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ * ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ * ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ * รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ | | | |
| ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ * เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบ/ไม่ชอบส่วนตน * คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม * ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผล | | | |
| 4. บริการที่ดี | 12% | | |
| ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | | | |
| ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ * ให้บริการที่เป็นมิตรและสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน * ให้ผู้รับบริการรับทราบความก้าวหน้าในการดำเนินเรื่อง * ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบริการต่อเนื่อง รวดเร็ว | | | |
| ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ * ช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และเต็มความสามารถ * ดูแลผู้รับบริการให้พึงพอใจ และนำข้อขัดข้องไปพัฒนาการให้บริการ | | | |
| ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก * ประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ | | | |
| ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจ/ให้บริการที่ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ * ให้บริการตามความต้องการของผู้รับบริการ * ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ | | | |
| ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ผู้รับบริการ * มุ่งให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ได้รับความรู้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง | | | |

| ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ก) | คะแนน (ข) | นน× คะแนน(ค) |
|---|----------------|--------------|-----------------|
| 5. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม | 12% | | |
| ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | | | |
| ระดับที่ 1 : มีความสุจริต * ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย * แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต | | | |
| ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้ * รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ * แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย | | | |
| ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ * ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ ถ้ารับผิดชอบ * เสี่ยงความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ | | | |
| ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง * ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก * กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ | | | |
| ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม * ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย หรือประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต | | | |
| สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ) | | | |
| 1. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน | 10% | | |
| ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | | | |
| ระดับที่ 1 : ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ * ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องชัดเจน * ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน * ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด | | | |
| ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ * ตรวจทงงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง | | | |
| ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน * ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง * ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด โดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง * ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการทั้งของตนเองและผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่ * บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน | | | |
| ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ * ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา * ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล * สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน | | | |
| ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน * พัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล | | | |

| ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ก) | คะแนน (ข) | นน× คะแนน(ค) |
|--|----------------|--------------|-----------------|
| 2. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ | 10% | | |
| ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | | | |
| ระดับที่ 1 : ปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ * เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของส่วนราชการ | | | |
| ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความภักดีต่อส่วนราชการ * แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ * มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่ส่วนราชการ | | | |
| ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะที่ 2 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจของส่วนราชการ * มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของส่วนราชการจนบรรลุเป้าหมาย * จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย | | | |
| ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ตั้ง * ยึดถือประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง * ยินยอมในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่าการตัดสินใจนั้น อาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม | | | |
| ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา * เสียสละประโยชน์ระยะสั้นของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ระยะยาวของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวม * เสียสละหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษา | | | |
| 3. ความเข้าใจผู้อื่น | 10% | | |
| ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | | | |
| ระดับที่ 1 : เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร * เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง | | | |
| ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด * เข้าใจทั้งความหมายและนัยเชิงอารมณ์ จากการสังเกต สีหน้า ท่าทางหรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อด้วย | | | |
| ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง * เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูดหรือน้ำเสียง * เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย * สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้ | | | |
| ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูด และความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้ * เข้าใจนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น * ใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร ทำความรู้จัก หรือติดต่อประสานงาน | | | |
| ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น * เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น * เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้นั้นได้อย่างถูกต้อง | | | |

| ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ก) | คะแนน (ข) | นน× คะแนน(ค) |
|--|----------------|--------------|-----------------|
| 4. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน | 10% | | |
| ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน | | | |
| ระดับที่ 1 : มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน * ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน | | | |
| ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน * ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น * เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เมื่อได้รับข้อมูลใหม่ | | | |
| ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ * มีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน | | | |
| ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน * ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์หรือบุคคล แต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้ * ปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน | | | |
| ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ * ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า * ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นการเฉพาะกาล เพื่อให้รับกับสถานการณ์เฉพาะหน้า | | | |
| คะแนนรวมด้านสมรรถนะ | 100% | | |

เกณฑ์การให้คะแนนด้านพฤติกรรมหรือสมรรถนะของบุคลากร

ระดับการแสดงพฤติกรรม

ระดับ 5 5.00 คะแนน

ระดับ 4 4.00 – 4.99 คะแนน

ระดับ 3 3.00 – 3.99 คะแนน

ระดับ 2 2.00 – 2.99 คะแนน

ระดับ 1 1.00 – 1.99 คะแนน

ระดับ 0 0 คะแนน