****

**แบบขอรับการประเมิน**

**เพื่อแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ**

**ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ**

**โดย**

**นาย/นาง/นางสาว.............................................................................**

**เพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.......................................ระดับ..................................**

**ตำแหน่งประเภท.........................................................**

**สังกัดงาน...........................................หน่วยงาน...................................**

**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา**

**แบบขอรับการประเมิน**

**เพื่อแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ**

|  |
| --- |
| **ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ขอรับการประเมิน** |
| 1. ชื่อ นามสกุล............................................................................................................................................. 2. ตำแหน่ง …............................................... ระดับ …............................ ตำแหน่งเลขที่ ................................. 3. สังกัดหน่วยงาน …........................................................ งาน....................................................... 4. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน …................................ บาท 5. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานระดับ.................................................   ตำแหน่งเลขที่...................งาน/กลุ่มงาน...................................................สังกัด.....................................   1. เกิดวันที่ …....... เดือน …...................... พ.ศ. …...... อายุ …........... ปี 2. อายุราชการ............................ปี..................เดือน (นับถึงสมัคร) 3. ประวัติการศึกษา (เรียงจากวุฒิสูงสุดตามลำดับ)   คุณวุฒิ สาขา ปี พ.ศ. ที่ได้รับ สถานศึกษา  …....................................... …............................... …................................. …...............................  …....................................... …............................... …................................. …...............................  …....................................... …............................... …................................. …...............................  …....................................... …............................... …................................. …...............................  …....................................... …............................... …................................. …...............................  …....................................... …............................... …................................. …...............................  …....................................... …............................... …................................. …...............................  …....................................... …............................... …................................. …...............................  …....................................... …............................... …................................. …...............................   1. ประวัติการฝึกอบรมหรือดูงาน (เรียงจากปัจจุบันตามลำดับ)     วันเดือนปี ระยะเวลา รายการฝึกอบรม/ดูงาน สถานที่ จัดโดย  ….................... …................... …......................................... ….............................. ………...……..  ….................... …................... …......................................... ….............................. ………...……..  ….................... …................... …......................................... ….............................. ………...……..  ….................... …................... …......................................... ….............................. ………...……..  ….................... …................... …......................................... ….............................. ………...…….. |

-2-

|  |
| --- |
| **ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ขอรับการประเมิน (ต่อ)** |
| 1. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน /การโยกย้ายตำแหน่ง ซึ่งรวมถึงการทำงาน อื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ)     วันเดือนปี ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สังกัด  ................................ ..................................... ................................... ..........................................  ................................ ..................................... ................................... ..........................................  ................................ ..................................... ................................... ..........................................  ................................ ..................................... ................................... ..........................................  ................................ ..................................... ................................... ..........................................  (ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยย่อระหว่างที่ดำรงตำแหน่งเดิม) |
| 1. ประสบการณ์พิเศษในการทำงาน   ............................................................................................................................................................................  ............................................................................................................................................................................  ............................................................................................................................................................................  ............................................................................................................................................................................ |
| **ส่วนที่ 2 หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน** |
| 1. หน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ปรากฏในโครงสร้าง  ............................................................................................................................................................................  ............................................................................................................................................................................  ............................................................................................................................................................................  ............................................................................................................................................................................  2. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ  ............................................................................................................................................................................  ............................................................................................................................................................................  ............................................................................................................................................................................  ............................................................................................................................................................................  ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ    (ลงชื่อ) .................................................... ผู้ขอรับการประเมิน  (....................................................)  (ตำแหน่ง) ....................................................  (วันที่) ......... / ....................... / ................... |

-3-

|  |
| --- |
| **ส่วนที่ ๓ คำรับรองคำขอประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชา** |
| 1. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น  ………………………………………………………………………………………………………………………………………..............…  ………………………………………………………………………………………………………………………………………..............…  ………………………………………………………………………………………………………………………………………..............…  ………………………………………………………………………………………………………………………………………..............…  ………………………………………………………………………………………………………………………………………..............…      (ลงชื่อ) .................................................... ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น  (....................................................)  (ตำแหน่ง) ....................................................  (วันที่) ........ / ....................... / ..................    2. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง  ………………………………………………………………………………………………………………………………………..............…  ………………………………………………………………………………………………………………………………………..............…  ………………………………………………………………………………………………………………………………………..............…  ………………………………………………………………………………………………………………………………………..............…  ………………………………………………………………………………………………………………………………………..............…  (ลงชื่อ) .................................................... ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง  (....................................................)  (ตำแหน่ง) ....................................................  (วันที่) ........ / ....................... / .................. |

**องค์ประกอบการประเมิน**

**--------------------**

**องค์ประกอบที่ 1** แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ จำนวน 50 คะแนน

**องค์ประกอบที่ 2** สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 50 คะแนน

**องค์ประกอบที่ 1** แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ จำนวน 50 คะแนน

|  |
| --- |
| **1. แนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่** **(50 คะแนน)** |
| ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………… |

**องค์ประกอบที่ 2**  **สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 50 คะแนน**

|  |  |
| --- | --- |
| **สมรรถนะทางการบริหาร**  หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | |
| **รายการสมรรถนะ** | |
| **1) สภาวะผู้นำ (Leadership)**  คำจำกัดความ**:** ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่มกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา | |
| **คำอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะ** | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)** |
| ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง |  |
| **ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดง**  **อย่างไม่ชัดเจน** |  |
| **ระดับที่ ๑ : ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด**  🞄 ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้  🞄 แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอแม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ  🞄 อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ |  |
| **ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม**  🞄 ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ  🞄 กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงานหรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น  🞄 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น  🞄 สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน  🞄 ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม |  |
| **ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน**  🞄 เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน  🞄 ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา  🞄 จัดหาบุคลากร ทรัพยากรหรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน |  |
| **คำอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะ** | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)** |
| **ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ**  🞄 กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น  🞄 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี  🞄 ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา |  |
| **ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร**  🞄 สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง  🞄 เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น |  |
| **2) วิสัยทัศน์ (Vissioning)**  คำจำกัดความ: ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ | |
| **คำอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะ** | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)** |
| ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง |  |
| **ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดง**  **อย่าง ไม่ชัดเจน** |  |
| **ระดับที่ ๑ : รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การ**  🞄 รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจว่าได้งานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาอย่างไร |  |
| **ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร**  🞄 อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาได้  🞄 แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ |  |
| **คำอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะ** | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)** |
| **ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ**  **สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์**  🞄 โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์  🞄 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ |  |
| **ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษา**  🞄 ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆเพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ |  |
| **ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และ**  **กำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษา**  **ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ**  🞄 กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ  🞄 คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก |  |
| **3) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)**  คำจำกัดความ: ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง | |
| **คำอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะ** | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)** |
| ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง |  |
| **ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดง**  **อย่างไม่ชัดเจน** |  |
| **ระดับที่ ๑ : เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน**  🞄 เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น  🞄 เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ |  |
| **คำอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะ** | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)** |
| **ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น**  🞄 ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น  🞄 สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว |  |
| **ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน**  🞄 กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ  🞄 เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร  🞄 สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น |  |
| **ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และวางแผนที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร**  🞄 วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน  🞄 เตรียมแผนและติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ |  |
| **ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแลงอย่างมีประสิทธิภาพ**  🞄 ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ  🞄 สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขบเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ |  |
| **4) การควบคุมตนเอง (Self Control)**  **คำจำกัดความ:** ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตรหรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันรวมถึงความอดทนกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง | |
| **คำอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะ** | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)** |
| ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง |  |
| **ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดง**  **อย่างไม่ชัดเจน** |  |
| **ระดับที่ ๑ : ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม**  🞄 ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ |  |
| **ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี**  🞄 รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้นหรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนาหรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์ |  |
| **ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถใช้ถ้อยทีวาจาหรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบแม้จะอยู่ในวาระที่ถูกยั่วยุ**  🞄 รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนาหรือการปฏิบัติงาน เช่นความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ  🞄 สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น |  |
| **ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ**  **จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ**  🞄 สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  🞄 ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น  🞄 บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน |  |
| **ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ**  🞄 ระงับอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ  🞄 ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้รวมถึงทำให้คนอื่นๆมีอารมณ์ที่สงบลงได้ |  |
| **5) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)**  คำจำกัดความ: ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้ | |
| **คำอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะ** | **บันทึกร่องรอยคุณภาพ (ระบุข้อมูล สารสนเทศ หลักฐานที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงาน)** |
| ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง |  |
| **ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดง**  **อย่างไม่ชัดเจน** |  |
| **ระดับที่ ๑ : สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน**  🞄 สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียดหรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน  🞄 ชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆเพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน |  |
| **ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ**  🞄 สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง  🞄 ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน |  |
| **ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน**  🞄 วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว  🞄 มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้  🞄 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆหรือบริหารจัดการด้วยตนเอง |  |
| **ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ**  **สามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา**  🞄 สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา  🞄 สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชาได้ |  |
| **ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และทำให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ**  🞄 สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในสถาบันอุดมศึกษา  🞄 สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา |  |