

**พจนานุกรมสมรรถนะ**  
**(Competency Dictionary)**

<b>ชื่อ</b>	จิตสำนึกความเป็นผู้ประกอบการ	Entrepreneurship Awareness	<b>ประเภท</b>	A
<b>นิยาม</b>	การให้ความสำคัญและคำนึงถึงผลประโยชน์ และความก้าวหน้าขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น			
<b>ระดับ</b>	<b>พฤติกรรมที่คาดหวัง</b>	<b>ตัวชี้วัดพฤติกรรม</b>		
<b>1</b>	ตระหนักและสามารถอธิบายถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานและการดำเนินภารกิจที่รับผิดชอบได้			
<b>2</b>	สามารถระบุถึงแนวทางการทำงานและปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวที่นำไปสู่การสร้างผลลัพธ์ที่ได้มาตรฐาน			
<b>3</b>	สามารถให้คำแนะนำหรือที่ปรึกษาหรือชักจูงให้ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน และการสร้างผลลัพธ์ที่มีได้มาตรฐานได้			
<b>4</b>	สามารถวิเคราะห์ อธิบาย และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานให้มีมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ			
<b>5</b>	สามารถกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน การสร้างผลผลิต เพื่อสร้างองค์กรที่มีมาตรฐานเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้			

หมายเหตุ: ประเภทสมรรถนะแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

K = Knowledge (ความรู้)

S = Skill (ทักษะ)

A = Attribute (คุณลักษณะ)

<b>ชื่อ</b>	การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	Change Agent	<b>ประเภท</b>	S
<b>นิยาม</b>	การกำหนดกลยุทธ์ ทิศทางและแนวทางในการเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนเอง หน่วยงาน และองค์กร รวมทั้งการกระตุ้น การจูงใจและให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้อื่นถึงแนวทางในการเปลี่ยนแปลงการทำงานได้			
<b>ระดับ</b>	<b>พฤติกรรมที่คาดหวัง</b>	<b>ตัวชี้วัดพฤติกรรม</b>		
<b>1</b>	ทราบและเข้าใจเป้าหมายในการทำงานขององค์กร สามารถตัดสินใจได้และสามารถแก้ปัญหาได้			
<b>2</b>	สามารถจูงใจให้สมาชิกในองค์กรให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน กล้านำเสนอความคิดเห็นของตนเอง เพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของตนเอง และหน่วยงาน			
<b>3</b>	สามารถสอนและให้คำปรึกษาแก่สมาชิกเพื่อสร้างศักยภาพความเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีลักษณะความเป็นผู้นำกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ ๆ			
<b>4</b>	สามารถถ่ายทอดข้อมูล กลยุทธ์ เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนในการเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป			
<b>5</b>	สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ ในการเปลี่ยนแปลง และวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร			

ชื่อ	การกำกับดูแลและให้คำปรึกษา	Monitoring and Building	ประเภท	A
นิยาม	ความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจถึงปัญหา และความต้องการของผู้อื่น รวมถึงการวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุ กำกับดูแล และให้คำแนะนำหรือที่ปรึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือแนวทางการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้			
ระดับ	พฤติกรรมที่คาดหวัง		ตัวชี้วัดพฤติกรรม	
1	อธิบายได้ถึงหลักการ การรับฟังปัญหา และการตั้งคำถามเพื่อสืบค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้			
2	สามารถระบุถึงปัญหา และให้คำแนะนำ ปรึกษาปรึกษาเบื้องต้นได้			
3	สามารถให้คำแนะนำหรือที่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน การกำกับดูแลเพื่อให้การผลิตผลงานที่มีคุณภาพได้			
4	ค้นหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาในระดับหน่วยงานได้			
5	ค้นหาสาเหตุและวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร และให้คำแนะนำปรึกษาถึงแนวทางการจัดการกับปัญหาระดับองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ			

<b>ชื่อ</b>	การเสริมแรงจูงใจและการสร้างความเข้มแข็งในการทำงาน	<b>ประเภท</b>	S
<b>นิยาม</b>	ความเข้าใจถึงการเสริมแรงจูงใจ การสร้างความเข้มแข็งในการทำงาน และการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสามารถในการคิดวิเคราะห์และหาเทคนิคหรือแนวทาง วิธีการการเสริมแรงจูงใจให้แก่ผู้อื่น ตลอดจนการสร้างระบบการบริหารแรงจูงใจของบุคลากรให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายและผลงานที่ต้องการ		
<b>ระดับ</b>	<b>พฤติกรรมที่คาดหวัง</b>	<b>ตัวชี้วัดพฤติกรรม</b>	
1	รู้และเข้าใจความคาดหวัง และเป้าหมายในการทำงาน		
2	สามารถหาเทคนิค วิธีการเสริมแรงจูงใจ การสร้างความเข้มแข็งในการทำงาน ให้คำแนะนำและคิดวิธีการปรับปรุงการทำงาน		
3	เข้าใจหลักการการเสริมแรงจูงใจและการสร้างความเข้มแข็งในการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน		
4	สามารถวิเคราะห์ และเปรียบเทียบระบบเสริมแรงจูงใจ และการสร้างความเข้มแข็งในการทำงาน ขององค์กรกับองค์กรภายนอก		
5	สร้างระบบการเสริมแรงจูงใจและการสร้างความเข้มแข็งในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน		

<b>ชื่อ</b>	การจัดการความรู้	Knowledge Management	<b>ประเภท</b>	S
<b>นิยาม</b>	การวางแผน กำหนดรูปแบบ และแนวทางการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงาน หรือตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้องค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น			
<b>ระดับ</b>	<b>พฤติกรรมที่คาดหวัง</b>		<b>ตัวชี้วัดพฤติกรรม</b>	
<b>1</b>	อธิบายวิธีการ เป้าหมาย และกระบวนการจัดการความรู้			
<b>2</b>	กำหนดวิธีการ และกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร			
<b>3</b>	การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งบุคลากรและองค์กร			
<b>4</b>	แนะนำ ปรับปรุง ตัดแปลง หรือสร้างองค์ความรู้บางส่วนให้เหมาะสมกับปฏิบัติงานในองค์กร			
<b>5</b>	ติดตามและประเมินผลการนำองค์ความรู้มาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนางานมากยิ่งขึ้นในองค์กร			

<b>ชื่อ</b>	การจัดการความเสี่ยง	Risk Management	<b>ประเภท</b>	S
<b>นิยาม</b>	ความเข้าใจความหมาย ประเภท วงจรการบริหารความเสี่ยง และเสนอแนะแนวทางป้องกัน รวมทั้งความสามารถในการวางแผน และตรวจสอบ การบริหารความเสี่ยงให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานและองค์กร			
<b>ระดับ</b>	<b>พฤติกรรมที่คาดหวัง</b>		<b>ตัวชี้วัดพฤติกรรม</b>	
<b>1</b>	รู้เข้าใจความหมาย ประเภท ปัจจัย วงจรการบริหารความเสี่ยง			
<b>2</b>	ระบุปัจจัยในการบริหารความเสี่ยงและนำเสนอแนวทางป้องกัน			
<b>3</b>	วางแผนจัดสรรการใช้ทรัพยากร และตรวจสอบการบริหารความเสี่ยง			
<b>4</b>	วิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ			
<b>5</b>	คาดการณ์ความเสี่ยง กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และกลยุทธ์การบริหารจัดการความเสี่ยง			

ชื่อ	การจัดการความขัดแย้ง	Conflict Management	ประเภท	S
นิยาม	ความเข้าใจถึงสาเหตุหรือที่มาของความขัดแย้ง และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งนั้นได้ รวมถึงการให้คำปรึกษาถึงแนวทางในการบริหารความขัดแย้งของหน่วยงาน ตลอดจนกำหนดกลยุทธ์ ผลักดัน สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงการบริหารจัดการกับความขัดแย้ง			
ระดับ	พฤติกรรมที่คาดหวัง	ตัวชี้วัดพฤติกรรม		
1	ชี้แจงสาเหตุ ให้ข้อมูลหรือคำแนะนำ และปัญหาของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน			
2	วิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้ง และนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน			
3	กำหนดแผนสำรอง ในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และนำเสนอแนวทางทางการแก้ไข			
4	วิเคราะห์ ค้นหาสาเหตุ และนำเสนอวิธีการบริหารความขัดแย้ง			
5	กำหนดกลยุทธ์การบริหารความขัดแย้ง และผลักดัน สนับสนุนให้ตระหนักถึงการทำงานร่วมกัน			

<b>ชื่อ</b>	การจัดการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	Result – Based Management	<b>ประเภท</b>	S
<b>นิยาม</b>	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการจัดการที่เป็นระบบ หรือเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด			
<b>ระดับ</b>	<b>พฤติกรรมที่คาดหวัง</b>		<b>ตัวชี้วัดพฤติกรรม</b>	
<b>1</b>	อธิบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และปฏิบัติงานตามหน้าที่			
<b>2</b>	กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้			
<b>3</b>	แก้ไขปัญหา เสนอแนวทางพัฒนา และให้คำแนะนำเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น			
<b>4</b>	อธิบายสาเหตุ แนวทางแก้ไข และพัฒนาการดำเนินงาน			
<b>5</b>	กำหนดกลยุทธ์และติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย			