

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

M1 ภาวะผู้นำ (Leadership) ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทางเป้าหมายวิธีการทำงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลา</p> <p>ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ</p> <p><input type="checkbox"/> อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำ ให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของสถาบัน</p> <p><input type="checkbox"/> จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่ล้ำค่ามาให้ทีมงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติ ประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัติ นั้น</p> <p><input type="checkbox"/> ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p><input type="checkbox"/> ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวของสถาบัน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วง</p> <p><input type="checkbox"/> เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้</p>

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

M2. การวางแผนกลยุทธ์ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์และนโยบายสถาบันและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจขององค์กรว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร <input type="checkbox"/> สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค หรือโอกาสของหน่วยงานได้ <input type="checkbox"/> เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาครัฐ และมหาวิทยาลัย กับภารกิจของหน่วยงานได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์สถาบันได้ <input type="checkbox"/> ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ <input type="checkbox"/> สามารถกำหนดคน นโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของหน่วยงานย่อยได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ <input type="checkbox"/> ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ <input type="checkbox"/> 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย <input type="checkbox"/> คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์สถาบัน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์สถาบัน โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม <input type="checkbox"/> ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> ***สามารถ Alignment สร้างระบบการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัยได้

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

M3. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับแก้ดังกล่าว</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจ</p> <p><input type="checkbox"/> เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างในสาระสำคัญอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน</p> <p><input type="checkbox"/> เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

M4. การสอนงาน ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองได้

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง</p> <p><input type="checkbox"/> ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมเข้าใจถึงสาเหตุที่เป็นปัญหาของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชาได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างและสนับสนุนให้มีการสอนงาน และมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหน่วยงาน</p>

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

M5. การมอบหมายและติดตามงาน ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและผูกพันต่อเป้าหมายและผลสำเร็จของงานโดยมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาต่าง ๆ รับรู้ถึงสถานะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นของงานที่มอบหมายให้ผู้อื่นไปปฏิบัติโดยการใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อการติดตามความก้าวหน้าของงาน รวมถึงหาวิธีจูงใจให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จตามแผนงานที่กำหนด

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<input type="checkbox"/> สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ <input type="checkbox"/> ระบุได้ถึงวันเวลาที่จะต้องสอบถามถึงสถานะของงานจากบุคคลต่าง ๆ <input type="checkbox"/> ติดตามความก้าวหน้าของงานจากผู้อื่นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดขึ้น <input type="checkbox"/> สามารถเลือกบุคคลหรือแหล่งข้อมูลในการติดตามงานได้อย่างเหมาะสม <input type="checkbox"/> รายงานสถานะของงานให้หัวหน้างานและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบเท่าที่มีโอกาส	<input type="checkbox"/> ให้อำนาจแก่สมาชิกในทีมในการตัดสินใจในงานที่มอบหมาย <input type="checkbox"/> แสดงถึงความเต็มใจที่จะปรับปรุงเทคนิคการให้อำนาจในการทำงานแก่ผู้อื่น <input type="checkbox"/> จัดทำตารางเวลาในการติดตามงานของตนจากบุคคลต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเสมอ <input type="checkbox"/> มีเทคนิคและวิธีการในการติดตามงานจากผู้อื่นได้ก่อนวันเวลาที่ส่งมอบงาน <input type="checkbox"/> ประเมินและสรุปผลการคิดตรรกะงานของตนเองทุกครั้ง <input type="checkbox"/> หาโอกาสในการรายงานความคืบหน้าของงานให้หัวหน้างานรับทราบเสมอ	<input type="checkbox"/> มีเทคนิคและวิธีการจูงใจให้สมาชิกในทีมกล้าตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> ระบุได้ถึงแหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่สามารถรายงานความคืบหน้าของงานได้ <input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงวิธีการและเทคนิคในการติดตามงานจากผู้อื่น <input type="checkbox"/> สามารถติดตามงานที่เร่งด่วนหรืองานโครงการพิเศษจากสมาชิกในทีมได้ <input type="checkbox"/> ประเมินประสิทธิภาพในการติดตามงานของสมาชิกในทีมอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/> ให้อำนาจแก่ผู้อื่นในการปฏิบัติงานในโครงการหรือกิจกรรมที่ย่างก้าวซับซ้อน <input type="checkbox"/> วางแผนการติดตามงานจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกสถาบันแก่สมาชิกในทีมได้ <input type="checkbox"/> มีเทคนิคในการสอบถามถึงสถานะของงานจากผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปได้ <input type="checkbox"/> กระตุ้นจูงใจให้สมาชิกในทีมผูกพันและยึดมั่นต่อแผนงานที่กำหนดขึ้น <input type="checkbox"/> ติดตามข้อมูลป้อนกลับในผลงานของตนจากผู้เกี่ยวข้องได้	<input type="checkbox"/> มอบหมายอำนาจให้ผู้อื่นในการตัดสินใจงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรได้ <input type="checkbox"/> ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อเป้าหมายและผลสำเร็จของงาน <input type="checkbox"/> วางแผนสำรองไว้ล่วงหน้า หากงานที่ติดตามนั้นไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนที่กำหนด <input type="checkbox"/> ติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อเนื้อไปยังสถาบันได้ <input type="checkbox"/> เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาให้กับหน่วยงานอื่นได้ หากปัญหานั้นส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของทีมงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

M6. การสื่อสารองค์กร ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>เข้าใจแนวทางการสื่อสารและนำเสนอข้อมูลหรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา</p> <p><input type="checkbox"/> นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับปรุงแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง</p> <p><input type="checkbox"/> ชี้แจงข้อมูลรายละเอียดที่ถูกต้องและชัดเจนในเรื่องที่ตนรับผิดชอบแก่ผู้อื่น</p> <p><input type="checkbox"/> ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นสูงในการจูงใจ</p> <p><input type="checkbox"/> นำเสนอข้อมูลความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน</p> <p><input type="checkbox"/> มีเทคนิคหรือวิธีการในการตรวจสอบความเข้าใจในข้อมูลที่ได้รับของผู้อื่น</p> <p><input type="checkbox"/> จัดระบบและเสนอความคิดเห็นของตนเองแก่สมาชิกในทีม ได้อย่างมีเหตุผล</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับปรุงแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ</p> <p><input type="checkbox"/> เลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร และวิธีการที่เหมาะสมกับเนื้อหา ผู้รับสื่อ และทันเวลาที่ต้องการ</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการสื่อสาร ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา</p>	<p>แสดงสมรรถนะที่ 3 และใช้ศิลปะการจูงใจ</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละราย</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น</p>	<p>แสดงสมรรถนะที่ 4 และใช้กลยุทธ์ที่ซับซ้อนในการจูงใจ</p> <p><input type="checkbox"/> แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้จิตวิทยามวลชน</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการสื่อสารที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างสูงสุด</p> <p><input type="checkbox"/> แจกแจงข้อมูลรายละเอียดที่สำคัญในระดับองค์กร เช่น กลยุทธ์ นโยบาย แก่ผู้อื่นได้</p>