

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
(ตามคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภทดังนี้

- ก. สมรรถนะหลัก (Core competency)
- ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายสนับสนุน)
- ค. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายวิชาการ - อาจารย์)
- ง. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

ก. สมรรถนะหลัก (Core competency)

ก.1 มุ่งเน้นผู้รับบริการ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ให้การบริการที่เป็นมิตรสุภาพ <input type="checkbox"/> ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ <input type="checkbox"/> ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ <input type="checkbox"/> ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์ แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน <input type="checkbox"/> นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ <input type="checkbox"/> สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ
<p>หมายเหตุ: เจ็อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ก. สมรรถนะหลัก (Core competency)

ก.2 การทำงานเป็นทีม

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย <input type="checkbox"/> รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของทีม <input type="checkbox"/> ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี <input type="checkbox"/> ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี <input type="checkbox"/> กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น <input type="checkbox"/> ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม <input type="checkbox"/> ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ <input type="checkbox"/> ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ <input type="checkbox"/> รักษามิตรภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว <input type="checkbox"/> คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม <input type="checkbox"/> ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ให้บรรลุผล
<p>หมายเหตุ: เจื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ก. สมรรถนะหลัก (Core competency)

ก.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาตนเอง

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p><input type="checkbox"/> พัฒนาคำรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการของตน</p> <p><input type="checkbox"/> รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา</p> <p><input type="checkbox"/> บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง</p>
หมายเหตุ: เจ็อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ก. สมรรถนะหลัก (Core competency)

ก.4 จริยธรรม

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
มีความสุจริต โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ <input type="checkbox"/> แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ <input type="checkbox"/> แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ ถ้ารับผิดและรับผิดชอบ <input type="checkbox"/> เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก <input type="checkbox"/> กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรมแม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต
หมายเหตุ: เจเนอรัลผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ก. สมรรถนะหลัก (Core competency)

ก.5 แรงจูงใจสู่ความสำเร็จ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง <input type="checkbox"/> พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา <input type="checkbox"/> มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน <input type="checkbox"/> แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ถามถึงวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น <input type="checkbox"/> แสดงความสนใจปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรืออ่อนประสิทธิภาพในงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี <input type="checkbox"/> ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน <input type="checkbox"/> ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ <input type="checkbox"/> มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น <input type="checkbox"/> เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้อย่างยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด <input type="checkbox"/> พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด <input type="checkbox"/> บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้
หมายเหตุ: เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายสนับสนุน)

ข.1 การคิดวิเคราะห์

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็น ส่วนย่อยๆ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่าง ง่าย ๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหา ออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจ ความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหา หรือ งาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ระบุเหตุผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือ กิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือ ความเร่งด่วนได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหาหรืองาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละ สถานการณ์ หรือเหตุการณ์</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้อง หลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรือ อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถ วิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้ โดยมี พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถ แยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนใน รายละเอียด และสามารถวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่งๆ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ ที่มีหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางการป้องกัน แก้ไขไว้ล่วงหน้า</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิค และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงาน หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียม ทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมใน การแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็น ส่วนๆ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลาย รูปแบบเพื่อหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือก แต่ละทาง</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนด กิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ ที่มี หน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการ ป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือก และข้อดีข้อเสียไว้ให้</p>
หมายเหตุ: เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายสนับสนุน)

ข.2 การมองภาพองค์รวม

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ใช้ประสบการณ์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้มและความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือ แนวคิดซับซ้อน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อนหรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณีแนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายข้อมูลหรือ สถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิดทฤษฎี องค์ความรู้ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน</p>
<p>หมายเหตุ: เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายสนับสนุน)

ข.3 การสืบเสาะหาข้อมูล

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>หาข้อมูลในเบื้องต้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูล โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน</p> <p><input type="checkbox"/> สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่ใกล้ชิดกัน เหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป</p> <p><input type="checkbox"/> แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้อื่นเพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบในช่วงเวลาที่กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสารระบบ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้นเพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ อย่างต่อเนื่อง</p>
<p>หมายเหตุ: เรือโน้ไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายสนับสนุน)

ข.4 การดำเนินการเชิงรุก

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า</p> <p><input type="checkbox"/> เล็งเห็นโอกาสและไม่รอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤต โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอและไม่ย่อท้อ</p> <p><input type="checkbox"/> แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาคือคลี่คลายไปเอง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น</p> <p><input type="checkbox"/> ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว</p>
<p>หมายเหตุ: เจือ้นไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายสนับสนุน)

ข.5 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษาภู ระเบียบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด อย่างเคร่งครัด</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่</p> <p><input type="checkbox"/> บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล</p>
หมายเหตุ: เจือ้นไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายสนับสนุน)

ข.6 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานต่อการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น</p> <p><input type="checkbox"/> เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติเมื่อได้รับข้อมูลใหม่</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> มีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงาน และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการงานเป็นการเฉพาะกาล เพื่อให้รับกับสถานการณ์เฉพาะหน้า</p>
<p>หมายเหตุ: เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ข. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายสนับสนุน)

ข.7 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ศิลปะการจูงใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนการนำเสนอ โดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสารนำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด แผนงานโครงการให้สัมฤทธิ์ผล</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชนให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ</p>
<p>หมายเหตุ: เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ค. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายวิชาการ - อาจารย์)

ค.1 ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องและความสมบูรณ์ของงานที่ตนรับผิดชอบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับปรุงการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความรู้และประสบการณ์สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยไม่จำเป็นต้องควบคุม</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรืองานในความรับผิดชอบของตนเอง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของงานในความรับผิดชอบของตนเองตามกำหนดเวลา</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเข้าใจในงานของตนเองและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจนสามารถนำมาประยุกต์และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถถ่ายทอด สอนและให้คำปรึกษาในองค์ความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับบุคคล และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก</p> <p><input type="checkbox"/> กระตุ้นให้ผู้อื่นสนใจใฝ่เรียนรู้ในวิชาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ จนมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นที่ยอมรับ</p>
หมายเหตุ: เจื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ค. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายวิชาการ - อาจารย์)

ค.2 ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>มีทักษะในการสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> มีการนำเสนอองค์ความรู้ที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบและเป็นระบบ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการใช้งานสื่อการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์ความรู้</p> <p><input type="checkbox"/> มีเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นระบบ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการวางแผนเวลาและวิธีการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีการปรับรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ ให้เหมาะสมกับระดับของผู้ฟัง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> มีการปรับรูปแบบการสื่อสาร การถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้ทันสมัย และเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน</p> <p><input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำไปปรับปรุง</p> <p><input type="checkbox"/> มีส่วนร่วมในงานวิจัยหรืองานบริการวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีการส่งเสริมและกระตุ้นการคิด วิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความมั่นใจให้นักศึกษาในการแสดงความคิดเห็นเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผล และการแสดงความคิดสร้างสรรค์</p> <p><input type="checkbox"/> ชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้นักศึกษาสามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ และศักยภาพของตนเองได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีการบูรณาการงานวิจัยและองค์ความรู้และ/หรือบริการวิชาการเข้ากับการถ่ายทอดความรู้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> มีการบูรณาการงานวิจัยและ/หรืองานบริการวิชาการของตนเอง หรือของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องเข้ากับการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมีการประยุกต์งานวิจัย บริการวิชาการและองค์ความรู้เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประยุกต์ใช้งานวิจัย บริการวิชาการและองค์ความรู้เพื่อให้บริการแก่ชุมชนหรือประยุกต์ใช้ความรู้สู่ชุมชน</p>
หมายเหตุ: เจื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ค. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (Functional competency) (สายวิชาการ - อาจารย์)

ค.3 ความสามารถในการประสานงาน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>มีทักษะพื้นฐานในการประสานงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สามารถร่วมมือประสานงานเพื่อให้งานของตนเองสำเร็จได้ <input type="checkbox"/> ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานต่อการทำงานปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีทักษะในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ยอมรับและเข้าใจความเห็นของเพื่อนร่วมงาน <input type="checkbox"/> ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้นหรือยุ่งยากมากขึ้นต่อการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> สามารถประสานงานและสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีทักษะในการประสานงานกับภาควิชา โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการแสดงความคิดเห็นและยอมรับมติของภาควิชา <input type="checkbox"/> มีการประสานงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของภาควิชา <input type="checkbox"/> สามารถประสานงานและสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างภาควิชา 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีทักษะในการประสานงานกับคณะ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการแสดงความคิดเห็นและยอมรับมติของคณะ <input type="checkbox"/> มีการประสานงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของคณะ <input type="checkbox"/> สามารถประสานงานและสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคณะ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมีทักษะในการประสานงานกับมหาวิทยาลัยและ/หรือหน่วยงานภายนอกและ/หรือชุมชน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีการแสดงความคิดเห็นและยอมรับมติของมหาวิทยาลัย <input type="checkbox"/> มีการประสานงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยและ/หรือหน่วยงานภายนอกและ/หรือชุมชน <input type="checkbox"/> สามารถประสานงานและสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างมหาวิทยาลัยและ/หรือหน่วยงานภายนอกและ/หรือชุมชน
<p>หมายเหตุ: เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ง. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

ง.1 สภาวะผู้นำ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ</p> <p><input type="checkbox"/> อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของส่วนราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติดนสนกับเป็นผู้นำ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติดนสนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัติ นั้น</p> <p><input type="checkbox"/> ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p><input type="checkbox"/> ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง</p> <p><input type="checkbox"/> เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือก และข้อดีข้อเสียไว้ให้</p>
หมายเหตุ: เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

จ. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

จ.2 วิสัยทัศน์

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นและเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของส่วนราชการได้</p> <p><input type="checkbox"/> แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่</p> <p><input type="checkbox"/> ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก</p>
หมายเหตุ: เจ็อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

ง. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

ง.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการ ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค หรือโอกาสของหน่วยงานได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือส่วนราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนราชการ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>หมายเหตุ: เจื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

จ. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

จ.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ</p> <p><input type="checkbox"/> เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างในสาระสำคัญอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน</p> <p><input type="checkbox"/> เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>หมายเหตุ: เจ็อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

จ. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

จ.5 การควบคุมตนเอง

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้นหรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้ถ้อยทีวาทจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกขู่ข่ม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกขู่ข่ม โดยยังสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ระวังอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ</p> <p><input type="checkbox"/> ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้</p>
<p>หมายเหตุ: เจื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					

จ. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

จ.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง</p> <p><input type="checkbox"/> ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</p> <p><input type="checkbox"/> มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้</p> <p><input type="checkbox"/> มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถเข้าถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในส่วนราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในส่วนราชการ</p>
<p>หมายเหตุ: เกณฑ์การผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องเกินร้อยละ 60 ของตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน				
	1	2	3	4	5
(1) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง (◇)					
(2) ระดับสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งโดยรวมของผู้รับการประเมิน (○)					