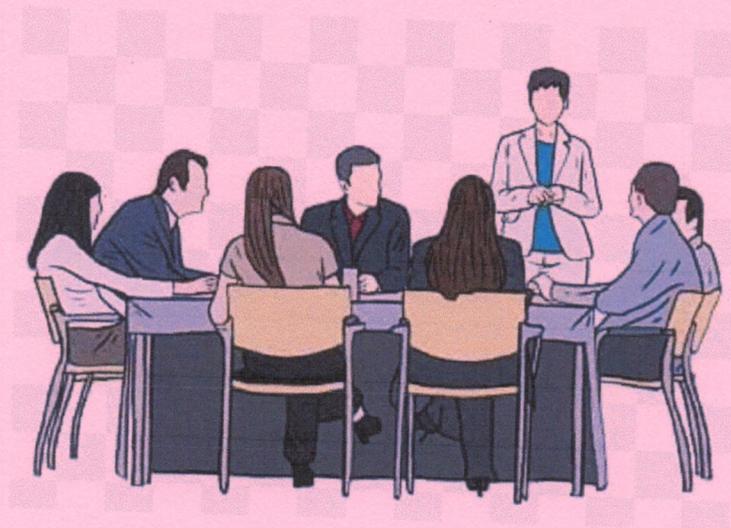




สมรรถนะ (Competency) ประกอบการสรรหา  
การแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง  
อำเภอประจักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาได้มีประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามระบบจำแนกตำแหน่ง ซึ่งรายละเอียดได้มีการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานโดยเน้นสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งแต่ละประเภทไว้อย่างละเอียด นั้น

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของระบบการบริหาร ผลงาน ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของแต่ละประเภท ตำแหน่ง จึงได้จัดทำคู่มือสมรรถนะประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองพลวง จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ ตามสมรรถนะที่กำหนดไว้

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

### ประเภทบริหารท้องถิ่น

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑

๒. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑

### ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๓. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑

๔. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒

๕. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒

๖. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓

๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๓

๘. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๔

๙. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๔

๑๐. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) ๕

### ประเภทวิชาการ

๑๑. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๕

๑๒. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๖

๑๓. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๖

๑๔. ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๖

๑๕. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๖

๑๖. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๗

๑๗. ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๗

๑๘. ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๗

๑๙. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๘

๒๐. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๘

๒๑. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ๘

### ประเภททั่วไป

๒๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ๙

๒๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ๙

๒๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ๙

๒๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ๑๐

๒๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ๑๐

๒๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ๑๐

๒๘. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ๑๑

๒๙. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ๑๑

๓๐. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ๑๑  
ภาคผนวก

สมรรถนะประจำตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล  
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ประเภทบริหารท้องถิ่น

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ประกอบด้วย

๑.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

- |  |         |
|--|---------|
| ๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์                  | ระดับ ๓ |
| ๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม | ระดับ ๓ |
| ๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน       | ระดับ ๓ |
| ๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ                  | ระดับ ๓ |
| ๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม                    | ระดับ ๓ |

๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ

- |                                    |         |
|------------------------------------|---------|
| ๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง | ระดับ ๒ |
| ๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ     | ระดับ ๒ |
| ๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน       | ระดับ ๒ |
| ๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์            | ระดับ ๒ |

๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน

- |  |         |
|--|---------|
| ๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ        | ระดับ ๓ |
| ๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ         | ระดับ ๓ |
| ๑.๓.๓ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น | ระดับ ๓ |

๒. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ประกอบด้วย

๒.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

- |  |         |
|--|---------|
| ๒.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์                  | ระดับ ๒ |
| ๒.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม | ระดับ ๒ |
| ๒.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน       | ระดับ ๒ |
| ๒.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ                  | ระดับ ๒ |
| ๒.๑.๕ การทำงานเป็นทีม                    | ระดับ ๒ |

๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ

- |                                    |         |
|------------------------------------|---------|
| ๒.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง | ระดับ ๒ |
| ๒.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ     | ระดับ ๒ |
| ๒.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน       | ระดับ ๒ |
| ๒.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์            | ระดับ ๒ |

๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน

- |  |         |
|--|---------|
| ๒.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ        | ระดับ ๒ |
| ๒.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ         | ระดับ ๒ |
| ๒.๓.๓ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น | ระดับ ๒ |

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๓. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ประกอบด้วย

๓.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

- |                         |         |
|-------------------------|---------|
| ๓.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ระดับ ๑ |
|-------------------------|---------|

๓.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑
๓.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑
๓.๑.๔ กํารับริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑
๓.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑
๓.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ	
๓.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๑
๓.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ระดับ ๑
๓.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน	ระดับ ๑
๓.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์	ระดับ ๑
๓.๓ สมรรถนะประจำสายงาน	
๓.๓.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	ระดับ ๒
๓.๓.๒ การวางแผนและการจัดการ	ระดับ ๒
๓.๓.๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ระดับ ๒
๓.๓.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	ระดับ ๒
๓.๓.๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	ระดับ ๒
<b>๔. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ประกอบด้วย</b>	
๔.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๔.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑
๔.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑
๔.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑
๔.๑.๔ กํารับริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑
๔.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑
๔.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ	
๔.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๑
๔.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ระดับ ๑
๔.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน	ระดับ ๑
๔.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์	ระดับ ๑
๔.๓ สมรรถนะประจำสายงาน	
๔.๓.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	ระดับ ๒
๔.๓.๒ การวางแผนและการจัดการ	ระดับ ๒
๔.๓.๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ระดับ ๒
๔.๓.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	ระดับ ๒
๔.๓.๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	ระดับ ๒
<b>๕. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ประกอบด้วย</b>	
๕.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๕.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑
๕.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑
๕.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑
๕.๑.๔ กํารับริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑
๕.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑

- ๕.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ
- ๕.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง  ระดับ ๑
  - ๕.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ  ระดับ ๑
  - ๕.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน  ระดับ ๑
  - ๕.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์  ระดับ ๑
- ๕.๓ สมรรถนะประจำสายงาน
- ๕.๓.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก  ระดับ ๒
  - ๕.๓.๒ การวางแผนและการจัดการ  ระดับ ๒
  - ๕.๓.๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน  ระดับ ๒
  - ๕.๓.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น  ระดับ ๒
  - ๕.๓.๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น  ระดับ ๒
๖. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ประกอบด้วย
- ๖.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ
- ๖.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์  ระดับ ๑
  - ๖.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม  ระดับ ๑
  - ๖.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน  ระดับ ๑
  - ๖.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ  ระดับ ๑
  - ๖.๑.๕ การทำงานเป็นทีม  ระดับ ๑
- ๖.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ
- ๖.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง  ระดับ ๑
  - ๖.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ  ระดับ ๑
  - ๖.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน  ระดับ ๑
  - ๖.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์  ระดับ ๑
- ๖.๓ สมรรถนะประจำสายงาน
- ๖.๓.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก  ระดับ ๒
  - ๖.๓.๒ การวางแผนและการจัดการ  ระดับ ๒
  - ๖.๓.๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน  ระดับ ๒
  - ๖.๓.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น  ระดับ ๒
  - ๖.๓.๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น  ระดับ ๒
๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ประกอบด้วย
- ๗.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ
- ๗.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์  ระดับ ๑
  - ๗.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม  ระดับ ๑
  - ๗.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน  ระดับ ๑
  - ๗.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ  ระดับ ๑
  - ๗.๑.๕ การทำงานเป็นทีม  ระดับ ๑
- ๗.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ
- ๗.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง  ระดับ ๑
  - ๗.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ  ระดับ ๑

๗.๒.๓	ความสามารถในการพัฒนาคน	ระดับ ๑
๗.๒.๔	การคิดเชิงกลยุทธ์	ระดับ ๑
๗.๓	สมรรถนะประจำสายงาน	
๗.๓.๑	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	ระดับ ๒
๗.๓.๒	การวางแผนและการจัดการ	ระดับ ๒
๗.๓.๓	การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ระดับ ๒
๗.๓.๔	ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	ระดับ ๒
๗.๓.๕	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	ระดับ ๒
๘.	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ประกอบด้วย	
๘.๑	สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๘.๑.๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑
๘.๑.๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑
๘.๑.๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑
๘.๑.๔	การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑
๘.๑.๕	การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑
๘.๒	สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ	
๘.๒.๑	การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๑
๘.๒.๒	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ระดับ ๑
๘.๒.๓	ความสามารถในการพัฒนาคน	ระดับ ๑
๘.๒.๔	การคิดเชิงกลยุทธ์	ระดับ ๑
๘.๓	สมรรถนะประจำสายงาน	
๘.๓.๑	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	ระดับ ๒
๘.๓.๒	การวางแผนและการจัดการ	ระดับ ๒
๘.๓.๓	การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ระดับ ๒
๘.๓.๔	ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	ระดับ ๒
๘.๓.๕	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	ระดับ ๒
๙.	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ประกอบด้วย	
๙.๑	สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๙.๑.๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑
๙.๑.๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑
๙.๑.๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑
๙.๑.๔	การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑
๙.๑.๕	การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑
๙.๒	สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ	
๙.๒.๑	การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๑
๙.๒.๒	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ระดับ ๑
๙.๒.๓	ความสามารถในการพัฒนาคน	ระดับ ๑
๙.๒.๔	การคิดเชิงกลยุทธ์	ระดับ ๑
๙.๓	สมรรถนะประจำสายงาน	
๙.๓.๑	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	ระดับ ๒

๙.๓.๒ การวางแผนและการจัดการ	ระดับ ๒
๙.๓.๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ระดับ ๒
๙.๓.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	ระดับ ๒
๙.๓.๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	ระดับ ๒

**๑๐. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)  
ประกอบด้วย**

๑๐.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๑๐.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑
๑๐.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑
๑๐.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑
๑๐.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑
๑๐.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑
๑๐.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ	
๑๐.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๑
๑๐.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ระดับ ๑
๑๐.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน	ระดับ ๑
๑๐.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์	ระดับ ๑
๑๐.๓ สมรรถนะประจำสายงาน	
๑๐.๓.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	ระดับ ๒
๑๐.๓.๒ การวางแผนและการจัดการ	ระดับ ๒
๑๐.๓.๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ระดับ ๒
๑๐.๓.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	ระดับ ๒
๑๐.๓.๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	ระดับ ๒

**ประเภทวิชาการ**

**๑๑. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ประกอบด้วย**

๑๑.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๑๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๒ / ระดับ ๓
๑๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๑.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๑๑.๒.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๑.๒.๒ การคิดวิเคราะห์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๑.๒.๓ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๑.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๑๒. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ประกอบด้วย**

**๑๒.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ**

๑๒.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๒ / ระดับ ๓
๑๒.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๒.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๒.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๒.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๑๒.๒ สมรรถนะประจำสายงาน**

๑๒.๒.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๒.๒.๒ การคิดวิเคราะห์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๒.๒.๓ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๒.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๑๓. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ประกอบด้วย**

**๑๓.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ**

๑๓.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๒ / ระดับ ๓
๑๓.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๓.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๓.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๓.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๑๓.๒ สมรรถนะประจำสายงาน**

๑๓.๒.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๓.๒.๒ การคิดวิเคราะห์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๓.๒.๓ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๓.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๑๔. ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ประกอบด้วย**

**๑๔.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ**

๑๔.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๒ / ระดับ ๓
๑๔.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๒ / ระดับ ๓
๑๔.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๔.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๔.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๑๔.๒ สมรรถนะประจำสายงาน**

๑๔.๒.๑ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	ระดับ ๒ / ระดับ ๓
๑๔.๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๔.๒.๓ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๒ / ระดับ ๒

**๑๕. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ประกอบด้วย**

**๑๕.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ**

๑๕.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๕.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๕.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

๑๕.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๕.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๕.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๑๕.๒.๑ การคิดวิเคราะห์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๕.๒.๒ การบริหารความเสี่ยง	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๕.๒.๓ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๕.๒.๔ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๕.๒.๕ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๑๖. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ประกอบด้วย**

๑๖.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๑๖.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๖.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๖.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๖.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๖.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๖.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๑๖.๒.๑ การคิดวิเคราะห์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๖.๒.๒ การบริหารความเสี่ยง	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๖.๒.๓ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๖.๒.๔ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๖.๒.๕ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๑๗. ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ประกอบด้วย**

๑๗.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๑๗.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๗.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๗.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๗.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๗.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๗.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๑๗.๒.๑ การคิดวิเคราะห์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๗.๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๗.๒.๓ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๗.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๗.๒.๕ ศิลปะการโน้มน้าวใจ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๑๘. ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ ประกอบด้วย**

๑๘.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๑๘.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๘.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๘.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

๑๘.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๘.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๘.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๑๘.๒.๑ การคิดวิเคราะห์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๘.๒.๒ การวางแผนและการจัดการ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๘.๒.๓ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๘.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๘.๒.๕ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๑๙. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ / ข้าราชการ ประกอบด้วย**

๑๙.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๑๙.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๙.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๙.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๙.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๙.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๙.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๑๙.๒.๑ การคิดวิเคราะห์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๙.๒.๒ การมุ่งความปลอดภัยและระมัดภัย	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๙.๒.๓ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๙.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๑๙.๒.๕ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๒๐. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ / ข้าราชการ ประกอบด้วย**

๒๐.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๒๐.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๐.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๐.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๐.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๐.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๐.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๒๐.๒.๑ การคิดวิเคราะห์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๐.๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๐.๒.๓ การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๐.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๐.๒.๕ ศิลปะการโน้มน้าวใจ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๒๑. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ / ข้าราชการ ประกอบด้วย**

๒๑.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๒๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

๒๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๑.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๒๑.๒.๑ การคิดวิเคราะห์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๑.๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๑.๒.๓ การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๑.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๑.๒.๕ ศิลปะการโน้มน้าวใจ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

### ประเภททั่วไป

#### **๒๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ประกอบด้วย**

##### ๒๒.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

๒๒.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๒.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๒.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๒.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๒.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

##### ๒๒.๒ สมรรถนะประจำสายงาน

๒๒.๒.๑ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๒.๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๒.๒.๓ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

#### **๒๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ประกอบด้วย**

##### ๒๓.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

๒๓.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๓.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๓.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๓.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๓.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

##### ๒๓.๒ สมรรถนะประจำสายงาน

๒๓.๒.๑ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๓.๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๓.๒.๓ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

#### **๒๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ประกอบด้วย**

##### ๒๔.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

๒๔.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๔.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๔.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๔.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๔.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

๒๔.๒ สมรรถนะประจำสายงาน

- ๒๔.๒.๑ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๔.๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๔.๒.๓ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ระดับ ๑ / ระดับ ๒

๒๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน / ขำนาญงาน ประกอบด้วย

- ๒๕.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๕.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๕.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๕.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๕.๑.๕ การทำงานเป็นทีม ระดับ ๑ / ระดับ ๒

๒๕.๒ สมรรถนะประจำสายงาน

- ๒๕.๒.๑ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๕.๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๕.๒.๓ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ระดับ ๑ / ระดับ ๒

๒๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ระดับปฏิบัติงาน / ขำนาญงาน ประกอบด้วย

- ๒๖.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๖.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๖.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๖.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๖.๑.๕ การทำงานเป็นทีม ระดับ ๑ / ระดับ ๒

๒๖.๒ สมรรถนะประจำสายงาน

- ๒๖.๒.๑ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๖.๒.๒ การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๖.๒.๓ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๖.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๖.๒.๕ ศิลปะการโน้มน้าวใจ ระดับ ๑ / ระดับ ๒

๒๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน / ขำนาญงาน ประกอบด้วย

- ๒๗.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๗.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๗.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๗.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๗.๑.๕ การทำงานเป็นทีม ระดับ ๑ / ระดับ ๒

๒๗.๒ สมรรถนะประจำสายงาน

- ๒๗.๒.๑ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๗.๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๗.๒.๓ การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์ ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๗.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ระดับ ๑ / ระดับ ๒
- ๒๗.๒.๕ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๒๘. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ประกอบด้วย**

๒๘.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๘.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๘.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๘.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๘.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๘.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๒๘.๒.๑ การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๘.๒.๒ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๘.๒.๔ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๘.๒.๓ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๒๙. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ประกอบด้วย**

๒๙.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๙.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๙.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๙.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๙.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๙.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๒๙.๒.๑ การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๙.๒.๒ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๙.๒.๓ การให้ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๒๙.๒.๓ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**๓๐. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน ประกอบด้วย**

๓๐.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๓๐.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๓๐.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๓๐.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๓๐.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๓๐.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๓๐.๒.๑ การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๓๐.๒.๒ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๓๐.๒.๓ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๓๐.๒.๔ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	ระดับ ๑ / ระดับ ๒
๓๐.๒.๕ ศิลปะการโน้มน้าวใจ	ระดับ ๑ / ระดับ ๒

**หมายเหตุ : คำจำกัดความของระดับแต่ละสมรรถนะปรากฏในภาคผนวก**

ภาคผนวก

## การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายถึงความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: แสดงความเพิกเพียรพยายาม และตั้งใจทำงานให้ดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• มีความทะเยอทะยาน ขยันหมั่นเพียรในกรทำงาน และตรงต่อเวลา</li><li>• มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา</li><li>• ตั้งใจ และพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่และในส่วนของตนให้ดีที่สุดที่ได้รับมอบหมาย</li><li>• แสดงความประสงค์หรือข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้นไป</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือตามมาตรฐานขององค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li><li>• มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li><li>• กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามมาตรฐานขององค์กร</li><li>• หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตนเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร</li><li>• คิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการปรับปรุงงานของตนให้มีความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้โดดเด่นเกินกว่าเป้าหมายมาตรฐานที่องค์กรกำหนด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีความพึงพอใจ หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li><li>• ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมโดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้</li><li>• เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอุทิศตนมาทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย หรือได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายในทางที่ยากหรือไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ประยุกต์ และบริหารจัดการ เพื่อได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีผู้ใดในองค์กรทำได้มาก่อน</li><li>• กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li><li>• ทำการพัฒนากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวิเคราะห์ผลได้และผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li><li>• วิเคราะห์ และคำนวณผลได้ ผลเสีย และความคุ้มค่า รวมทั้งกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงโดยอาศัยวิสัยทัศน์ ประสบการณ์และการบริหารในเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป้าหมายและประโยชน์สำคัญองค์กร</li></ul>

## การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

### (Integrity – ING)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้เป็นหลักสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้</li><li>• มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• มีสิ่งจะเชื่อถือได้ และรักษาวางาน พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง</li><li>• เป็นคนตรงไปตรงมา กล่าวพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในกาปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนตัวหรือคิดหรือผลประโยชน์ส่วนตัว</li><li>• ยึดมั่นและมีความห่วงใยในหลักการ คุณธรรม และประเพณีปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น</li><li>• ยึดหลักความยุติธรรม และความจำเป็นที่ต้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอ้างความถูกต้องเพื่อองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• อ้างความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้</li><li>• ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์</li><li>• เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตัวหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่สุด</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• อุทิศตน อ้างความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสียเกียรติชีวิต</li><li>• ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเพิ่มพูนประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กรประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ</li></ul>

## ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

### (Organization and Process Understanding – OPU)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจรวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน</p>
<p><b>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1 : เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานของตน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานที่ตนสังกัดอยู่ รวมทั้งกฎระเบียบ ตลอดจนขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ และนำความเข้าใจนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน ติดต่อบริษัทงาน หรือรายงานผล ฯลฯ ในหน้าที่ที่ถูกต้อง</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบและกระบวนการทำงานของตนกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่ออย่างชัดเจน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจและเชื่อมโยงเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน ขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนกับหน่วยงานอื่นที่ติดต่อด้วยอย่างถูกต้อง รวมถึงนำความเข้าใจนั้นมาใช้เพื่อให้การทำงานระหว่างกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันสูงสุด</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถมองภาพรวมแล้วปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจข้อจำกัดของเทคนิค ระบบหรือกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่อด้วย และรู้วิธีการใดที่ควรกระทำเพื่อปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้</li> <li>• เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างจากเดิมสามารถใช้ความเข้าใจผลต่อเนื่องและความสัมพันธ์ของระบบและกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาก็ได้อย่างเหมาะสมทันเวลา</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจกระแสภายนอกกับผลกระทบโดยรวมต่อเทคโนโลยี ระบบหรือกระบวนการทำงานของหน่วยงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจกระแสหรือสถานการณ์ภายนอก (เช่น นโยบายการเมืองและการปกครองในภาพรวม ทิศทางของภาครัฐ เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น) และสามารถนำความเข้าใจนั้นมาเตรียมรับมือหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด</li> <li>• ศึกษาเรียนรู้ความล้ำลึกหรือความผิดพลาดของระบบหรือกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับใช้กับการทำงานของหน่วยงานอย่างเหมาะสม</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจความต้องการที่แท้จริงขององค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจสถานะของระบบ เทคโนโลยี และกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างถ่องแท้ จนสามารถกำหนดความต้องการหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมเพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน</li> <li>• เข้าใจและสามารถระบุจุดยืนและความสามารถในการพัฒนาในเชิงระบบ เทคโนโลยี กระบวนการทำงานหรือมาตรฐานการทำงานในเชิงบูรณาการระบบ (Holistic View) ขององค์กร</li> </ul>

## การบริการเป็นเลิศ (Service Mind – SERV)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: แสดงความเต็มใจในการให้บริการ สื่ออัยาคัยไม่ตรีอันดี และให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร เต็มใจต้อนรับ และสร้างความสะดวกประทับใจอันดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน</li> <li>• ติดต่อสื่อสาร ตอบข้อซักถาม รายงานความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่ผู้รับบริการ หรือประชาชน เมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัย</li> <li>• ให้คำแนะนำ และคอยติดตามเรื่อง เสอผู้รับบริการหรือประชาชนมีคำถาม ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับการกิจของหน่วยงาน</li> <li>• แจ้งให้ผู้รับบริการหรือประชาชนคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่</li> <li>• ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเต็มใจช่วยเหลือ และแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รับผิดชอบช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดกั้น</li> <li>• คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ไปหาการให้บริการ (ถ้ามี) ไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>• อำนวยความสะดวก ให้บริการด้วยความเต็มใจ ดำเนินการต่างๆ ให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจเต็มที่</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไปของผู้รับบริการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ให้เวลาแก่ผู้รับบริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความยากลำบาก เช่น ให้ความช่วยเหลือพิเศษในการให้บริการ เพื่อช่วยผู้รับบริการแก้ปัญหา</li> <li>• คอยให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้อาถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน</li> <li>• ใช้ความพยายามเป็นพิเศษในการให้บริการและดำเนินการต่างๆ ให้แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนในระดับที่เกินความคาดหวังทั่วไป</li> <li>• เสียสละเวลาส่วนตัว อาสาให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนเผชิญปัญหาหรือความยากลำบาก</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชนแม้ในกรณีที่ผู้รับบริการ หรือประชาชนอาจยังไม่ได้อาถามถึงหรือไม่เคยขอความช่วยเหลือมาก่อน และนำเสนอวิธีการที่เป็นประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการนั้นๆ โดยอย่างแท้จริง</li> <li>• ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชนได้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ในระยะยาว และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>• ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้รับบริการ</li> <li>• สามารถให้ความเห็นส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์</li> <li>• นำเสนอบริการด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อรักษาผลประโยชน์อันยั่งยืนหรือผลประโยชน์ระยะยาวให้แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน</li> </ul>

## การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

### (Monitoring and Overseeing – MO)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> เจตนาที่จะกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศชาติเป็นสำคัญ</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านน้อยอย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: ตระหนัก เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตระหนัก เห็นความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ของการกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในภาพ เพื่อให้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ และเพื่อให้เกิดประโยชน์ของตนเอง หน่วยงาน หรือองค์กร</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และกระตือรือร้นในการกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• แสดงพฤติกรรมกระตือรือร้นในการกำกับติดตามการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องในงาน เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานของตนเอง หน่วยงาน หรือองค์กร และสามารถก้าวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่นได้</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระยะ และสามารถวิเคราะห์ และระบุข้อมูล ข้อเท็จจริง สาเหตุ สิ่งผิดปกติ และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้</li><li>• ปรับสถานการณ์ กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อจำกัดทางเลือกของผู้อื่น หรือเพื่อบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำกับติดตาม และตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่นอย่างใกล้ชิด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• สำรวจ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่นอย่างใกล้ชิดและในเชิงลึก รวมทั้งวิเคราะห์ ประมวล วิจัย และสรุปผลการดำเนินการ การตอบสนอง และการให้บริการต่าง ๆ ที่ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้</li><li>• หมั่นควบคุม ตรวจสอบ ตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนอย่างละเอียดของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้</li><li>• ออกคำเตือน (โดยชัดเจนว่าจะเกิดอะไรขึ้นหากผู้อื่นไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้) หรือการทำกรละเมิดกฎหมาย) และสั่งการให้ปรับปรุงการดำเนินงานต่าง ๆ ในเชิงปริมาณหรือคุณภาพให้ถูกต้องตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และจัดการกับการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง หรือสิ่งผิดกฎหมายโดยตรงไปตรงมา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ดำเนินการโดยตรงไปตรงมา หรือใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเด็ดขาดเมื่อผู้อื่นหรือหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง หรือทำผิดกฎหมายอย่างร้ายแรง</li><li>• กำหนด หรือปรับมาตรฐาน ข้อบังคับ หรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แตกต่าง ทำทาย หรือสูงขึ้น (เมื่อสภาวะแวดล้อมเปลี่ยนไป) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น</li></ul>

**การแก้ไขปัญหาลักษณะปัญหา  
(Professional Problem Solving – PPS)**

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในวิเคราะห์หรือเล็งเห็นปัญหาพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ อย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความเชี่ยวชาญ หรือแนวคิดในสายวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p><b>ระดับที่ 0:</b> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p><b>ระดับที่ 1:</b> ติดตามหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ในสายวิชาชีพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาระยะสั้นที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือในงานของหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา</li> <li>• ใช้ความรู้ในสาขาอาชีพของตนในการลงมือแก้ไข เมื่อเล็งเห็นปัญหาหรืออุปสรรคโดยไม่รอช้า</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีข้อมูลและเหตุผลในจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วิเคราะห์ข้อมูล และหาเหตุผลตามแนวคิด และหลักการในวิชาชีพ เพื่อตัดสินใจดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>• พลิกแพลงหรือประยุกต์แนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยอ้างอิงจากข้อมูล หลักการ และแนวคิดในสายวิชาชีพ หรือประสบการณ์ในการทำงาน</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวิเคราะห์ปัญหาที่ผ่านมา และวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา หรือสถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน (โดยอาศัยประสบการณ์ และความรู้ที่สั่งสมมาในสายอาชีพ) รวมทั้งวางแผน และคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น</li> <li>• วางแผน และทดลองใช้วิธีการ องค์กรความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายอาชีพ ในการป้องกัน หลีกเลี่ยงหรือแก้ไขปัญหานั้นๆ ในหน่วยงานหรือองค์กร</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และผสมผสานแนวคิดในเชิงสหวิทยาการเพื่อหลีกเลี่ยง ป้องกันหรือแก้ไขปัญหานั้นๆ ในระยะสั้นและระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วิเคราะห์ และผสมผสานศาสตร์หลายๆ แขนง (โดยอาศัยประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่กว้างและลึก รวมทั้งความสามารถพิเศษ (Charisma)) เพื่อแก้ไขปัญหาซึ่งมีความซับซ้อนและเตรียมการป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาวได้</li> <li>• คิดนอกกรอบ ริเริ่มโครงการ หรือกระบวนการทำงานต่างๆ ในลักษณะบูรณาการหลายหน่วยงาน/หลายวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหานั้นๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนหรือสร้างความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ/สหวิทยาการ เพื่อแก้ไขและหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ปรับเปลี่ยน (Reshape) องค์กรให้มีการบูรณาการในเชิงวิชาชีพ หรือให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถแก้ไข ป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่มีผลกระทบสูงหรือมีความซับซ้อนขององค์กรได้อย่างยั่งยืน</li> <li>• เป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพที่สามารถป้องกัน และหลีกเลี่ยงปัญหาที่มีผลกระทบเชิงนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือสามารถแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบ เป็นวงกว้าง และเป็นโอกาส และเกิดประโยชน์แก่องค์กรในระยะยาว</li> </ul>

**การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก  
(Problem Solving and Proactiveness – PSP)**

<p><b>คำจำกัดความ:</b> การตระหนักหรือสังเกตเห็นโอกาสหรือปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และวางแผน ลงมือกระทำการเพื่อเตรียมใช้ประโยชน์จากโอกาสหรือป้องกันปัญหา ตลอดจนพฤติกรรมที่ต่าง ๆ ให้เป็นโอกาส</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: การตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว และเด็ดเดี่ยวในเหตุการณ์ หรือสถานการณ์จำเป็น</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตอบสนองอย่างรวดเร็ว และเด็ดเดี่ยวเมื่อมีเหตุการณ์จำเป็นเพื่อให้ทันต่อความเร่งด่วนของสถานการณ์นั้นๆ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสและลงมือกระทำโดยไม่มีรีรอ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสในขณะนั้นและลงมือกระทำโดยไม่รีรอให้สถานการณ์คล้อยไป อีกทั้งรู้จักพลิกแพลงวิธีการ กระบวนการต่างๆ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหา หรือใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสังเกตเห็นโอกาสหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะใกล้ (ประมาณ 1-3 เดือนข้างหน้า)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• คาดการณ์และสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในระยะเวลา 1-3 เดือนถัดจากปัจจุบัน และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสในสถานการณ์นั้นๆ อีกทั้งเปิดกว้างรับฟังแนวทางและความคิดหลากหลายอันอาจเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปัญหา</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสังเกตเห็นโอกาสหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะกลาง (ประมาณ 4-12 เดือนข้างหน้า)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• คาดการณ์และสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในระยะเวลา 4-12 เดือนถัดจากปัจจุบัน และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสในสถานการณ์นั้นๆ ตลอดจนทดลองและเสาะหาวิธีการ แนวคิดใหม่ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ในการป้องกันปัญหาและสร้างโอกาสในอนาคต</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหาและสร้างโอกาสในระยะยาว</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• คาดการณ์และสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาวและเตรียมการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาส อีกทั้งกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความกระตือรือร้นต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างโอกาสให้องค์กรในระยะยาว</li></ul>

**การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล  
(Information Seeking and Management – ISM)**

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในการสืบเสาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจากสภาพแวดล้อมรอบตัวโดยคาดว่าอาจมีข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต และนำข้อมูลที่ได้มาให้นำมาประมวลและจัดการอย่างมีระบบ คุณลักษณะนี้อาจรวมถึงความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติด้านอื่น ๆ ปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต่องานในหน้าที่</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: หาข้อมูลในระดับต้นและแสดงผลข้อมูลได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>สามารถหาข้อมูลโดยการถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง การใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้วและสรุปผลข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น กราฟ รายงาน ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้วิธีการสืบเสาะหาข้อมูลเพื่อจับประเด็นหรือแก่นความของข้อมูลหรือปัญหาได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>สามารถสืบเสาะปัญหาหรือสถานการณ์อย่างลึกซึ้งกว่าการตั้งคำถามปรกติธรรมดา หรือสืบเสาะจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มาซึ่งแก่นหรือประเด็นของเนื้อหา และนำแก่นหรือประเด็นเหล่านั้นมาจัดการวิเคราะห์ ประเมินผลให้เกิดข้อมูลที่ลึกซึ้งมากที่สุด</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และหาข้อมูลในเชิงลึก (Insights)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>ค้นหาหรือสอบถามเจาะลึกอย่างต่อเนื่อง (เช่น จากหนังสือ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข่าวต่างๆ) เพื่อให้เข้าใจถึงมุมมองที่ค้นหาคิดเห็นที่แตกต่าง ต้นตอของสถานการณ์ ปัญหา หรือโอกาสที่ซ่อนเร้นอยู่ในเบื้องลึก และนำความเข้าใจเหล่านั้นมาประเมินผล และตีความเป็นข้อมูลได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อให้เชื่อมต่อข้อมูลที่ขาดหายไปหรือคาดการณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>จัดทำกรวิจัยโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่หรือสืบค้นจากแหล่งข้อมูลที่แปลกใหม่แตกต่างจากปรกติธรรมดาทั่วไปอย่างเป็นระบบหรือเป็นไปตามหลักการทางสถิติ และนำผลที่ได้เหล่านั้นมาเชื่อมต่อข้อมูลที่ขาดหายไป หรือพยากรณ์หรือสร้างแบบจำลอง (model) หรือสร้างระบบ (system formula) ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>วางระบบการสืบค้น เพื่อให้มีข้อมูลที่ทันสมัยที่สุดที่ทันเหตุการณ์ที่ตนเองและสามารถออกแบบ เลือกใช้ หรือประยุกต์วิธีการในการจัดทำแบบจำลองหรือระบบต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและมีนัยสำคัญ</li></ul>

## การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

### (Controlling and Managing Situation – CMS)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในการควบคุม และบริหารจัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม แม้ว่าอยู่ในเหตุการณ์ที่วิกฤติ คับขัน และยากลำบาก โดยมีเจตนาที่จะให้บุคคลรอบข้างมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นปกติเช่นกัน นอกจากนี้ยังเป็นการควบคุม และจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ และดำเนินการให้ความช่วยเหลือ บริการ บรรเทาทุกข์ หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและเป็นผู้ให้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่น โดยมีพื้นฐานของความรู้ที่เข้าใจที่เป็นบุคคล (จิตสาธารณะ) เห็นความสำคัญของผู้ให้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่นเป็นที่ตั้งมากกว่าสิ่งอื่นใด</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: ควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกตนเองได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ยากลำบาก วิกฤติ หรือเหตุการณ์ไม่ปกติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้อย่างเหมาะสม (โดยไม่แสดงอารมณ์ตื่นตระหนก ตกใจ หรือเสียใจ) กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะสถานการณ์ที่ไม่ปกติ เช่น เหตุการณ์คับขัน ยกลำบาก หรือเหตุการณ์ร้ายแรงต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอารมณ์หรือมีความรู้สึกวิตกกังวลด้วย</li><li>• ใส่ใจกับสภาพแวดล้อม สัญญาณทางกายภาพ และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า และพยายามควบคุมอารมณ์ ควบคุมสติ และปฏิบัติตามกฎระเบียบให้ได้</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความอดทนต่อเหตุการณ์ยากลำบาก วิกฤติ หรือเหตุการณ์ไม่ปกติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ/หรือจัดการอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นให้เป็นปกติได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• มีความอดทนต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เหตุการณ์ที่มีความยากลำบาก วิกฤติ คับขัน หรือเหตุอันไม่ปกติต่าง ๆ เป็นต้น โดยไม่แสดงความเย่อถ้อ หรือความไม่พอใจต่อความยากลำบากนั้น ๆ</li><li>• ไม่บ่นบ่น หรือหลีกเลี่ยงจากเหตุการณ์ที่มีความยากลำบาก วิกฤติ คับขัน หรือเหตุอันไม่ปกติต่าง ๆ แต่เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และตั้งใจ โดยมีความมุ่งหวังที่จะให้การดูแล ความช่วยเหลือ และบรรเทาทุกข์ผู้ให้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</li><li>• บริหารจัดการ หรือควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของผู้ให้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่นให้เป็นปกติได้ เช่น ปลอดภัย โหม่งหัวจุกใจ หรือให้คำแนะนำต่าง ๆ เป็นต้น เมื่ออยู่ในเหตุการณ์ที่มีความยากลำบาก วิกฤติ คับขัน หรือเหตุอันไม่ปกติต่าง ๆ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและให้ความช่วยเหลือได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ให้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ควบคุม ดูแล และจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เหตุการณ์ที่มีความยากลำบาก วิกฤติ คับขัน หรือเหตุอันไม่ปกติต่าง ๆ เป็นต้น ได้อย่างเหมาะสม</li><li>• ให้การดูแล ความช่วยเหลือ และบรรเทาทุกข์ผู้ให้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ และสอดคล้องความต้องการของผู้ให้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่น</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้บริการ ความช่วยเหลือ และดำเนินการต่าง ๆ ด้วยจิตกุศลให้ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นมีความสุข และได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ให้บริการ ความช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ และดำเนินการต่าง ๆ แก่ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่น (ที่มีความเต็มใจ) ด้วยจิตกุศล (จิตสาธารณะ) แม้ว่าตนเองจะต้องประสบกับความยากลำบาก อุปสรรค หรือสูญเสียประโยชน์บางอย่าง โดยมีความมุ่งหวังให้ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นมีความสุข และได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด</li><li>• ติดตาม และประเมินผลการให้บริการ ความช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ และดำเนินการต่าง ๆ แก่ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นอย่างใกล้ชิด ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถให้บริการ ความช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ และดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องความต้องการ และได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด</li><li>• เสียสละ และอุทิศประโยชน์ส่วนตัว และความสะเดาะดวงใจ เพื่อให้บริการ ความช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ และดำเนินการต่าง ๆ แก่ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสียสละประโยชน์บางส่วนของผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• เสียสละ และอุทิศประโยชน์บางส่วนของผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด และสอดคล้องความต้องการอย่างแท้จริง</li></ul>

การคิดวิเคราะห์  
(Analytical Thinking – AT)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ ประเด็น ปัญหา โดยคิดวิเคราะห์หรือเป็นส่วนย่อยๆ เป็นรายการ หรือเป็นขั้นตอน และเห็นความสัมพันธ์ของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยรู้ถึงสาเหตุ และผลกระทบของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: แยกแยะแยกแยะปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แยกแยะหรือแตกปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ โดยยังไม่คำนึงถึงลำดับความสำคัญ</li> <li>จัดทำและระบุรายการหรือปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎีต่างๆ เป็นข้อๆ แต่อาจยังไม่ได้จัดลำดับก่อนหลัง</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดลำดับความสำคัญของประเด็น ปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แยกแยะหรือแตกปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ และจัดเรียงงาน กิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญก่อนหลังเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการต่อไปตามความเร่งด่วนหรือความจำเป็น</li> <li>เข้าใจและระบุขั้นตอน ลำดับก่อนหลังของประเด็นต่างๆ ได้ ตั้งข้อสงสัยของขั้นตอนงานได้อันเป็นผลจากความเข้าใจในลำดับความสำคัญหรือลำดับก่อนหลังของสิ่งต่างๆ</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงความสามารถระดับที่ 2 และเข้าใจและเชื่อมโยงความสัมพันธ์เบื้องต้นของปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เชื่อมโยงความสัมพันธ์อย่างง่ายๆ ระหว่างเหตุและผลที่ก่อให้เกิดเป็นปัญหาได้</li> <li>ระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กันในส่วนสถานการณ์หนึ่งๆ หรือแยกแยะข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้</li> <li>อธิบายเหตุผลความจำเป็นมา แยกแยะข้อดี และข้อเสียของปัญหา สถานการณ์ ฯลฯ เป็นประเด็นต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แยกแยะและเชื่อมโยงประเด็น ปัญหา หรือปัจจัยต่างๆ ที่ซับซ้อนได้หลากหลาย แ่งมุม เช่น เหตุ ก. นำไปสู่ เหตุ ข. เหตุ ข. นำไปสู่ เหตุ ค. และนำไปสู่เหตุ ค. ฯลฯ</li> <li>แยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของประเด็น ปัญหาที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนเป็นรายละเอียดในชั้นต่างๆ อีกทั้งวิเคราะห์ว่าแง่มุมต่างๆ ของปัญหาหรือสถานการณ์หนึ่งๆ สัมพันธ์กันอย่างไร คาดการณ์ว่าจะมีโอกาส หรืออุปสรรคอะไรบ้าง</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิคเฉพาะด้านในการคิดวิเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เทคนิคเฉพาะด้าน เช่น หลักสถิติขั้นสูง ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์หรือบริการมาวิเคราะห์ประเด็น หรือปัญหาต่างๆ ในงานอันทำให้ได้ข้อสรุปหรือคำตอบที่ไม่อาจบรรลุได้ด้วยวิธีการธรรมดาทั่วไป</li> <li>วิเคราะห์ปัญหาในแง่มุมที่ลึกซึ้งถึงเชิงปรัชญาแนวคิดเบื้องหลังของประเด็นหรือทางเลือกต่างๆ ที่ซับซ้อนเหล่านั้น</li> </ul>

## การบริหารความเสี่ยง (Risk Management – RISK)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในการระบุความเสี่ยง และหาวิธีการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนระแวดระวัง ควบคุม และลดความเสี่ยงในทุกทางที่อาจเกิดขึ้น เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และสร้างองค์การให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมีเสถียรภาพ</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: เห็นถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงและระบุความเสี่ยงในหน่วยงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตระหนักและให้ความร่วมมือในการพิทักษ์ประโยชน์ และบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน</li><li>• สามารถระบุความเสี่ยงของงาน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้</li><li>• วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อภารกิจในหน่วยงานของตนได้</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และปรับปรุงงานของตนให้พร้อมเผชิญความเสี่ยงด้านต่าง ๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• คำนึงถึงผลของความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ประเมินระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และเตรียมการรับมือไว้ก่อน</li><li>• ศึกษาและพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่างๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และคาดการณ์ล่วงหน้าและเตรียมรับมือกับความเสียหายซึ่งจะมีผลเสียต่อการทำงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• หมั่นคาดการณ์และหาแนวโน้ม ช่องโหว่ ข้อบกพร่อง ฯลฯ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายในหน่วยงาน หน่วยงาน และดำเนินการแก้ไข หรือเตรียมหาทางรับมือกับความเสียหายนั้น</li><li>• ติดตาม ประเมิน และปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับทุกสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และบริหารความเสี่ยงขององค์กรในภาพรวม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ควบคุม บริหาร และกระจายความเสี่ยงในระดับกลยุทธ์ของหน่วยงาน/องค์กร เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการดำเนินงานไปในทิศทางที่มีเสถียรภาพมั่นคง</li><li>• กำหนดวิธีการปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมทั้งองค์กรและสอดคล้องกับนโยบายบริหารความเสี่ยงขององค์กร หรือมาตรฐานสากล</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และแปรความเสี่ยงให้เป็นโอกาสในการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• พิจารณาความเสี่ยงด้วยมุมมองใหม่ และหาวิธีแปรความเสี่ยงที่มีอยู่ หรือที่คาดการณ์ไว้ให้เป็นโอกาสในการดำเนินงาน</li><li>• ใช้ความเสี่ยงทางการดำเนินงานขององค์กรเป็นเหตุผล หรือแรงกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นโอกาสในการแข่งขันขององค์กร</li></ul>

การบริหารทรัพยากร  
(Resource Management – RM)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> การตระหนักเสมอถึงความคุ้มค่าระหว่างทรัพยากร (งบประมาณ เวลา กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์) ที่ลงทุนไปหรือที่ใช้การปฏิบัติภารกิจ (Input) กับผลลัพธ์ที่ได้ (Output) และพยายามปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานเกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด อาจหมายถึงการจัดการจัดความสำคัญในการใช้เวลา ทรัพยากร และข้อมูลอย่างเหมาะสม และประหยัดค่าใช้จ่ายสูงสุด</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตระหนักถึงความคุ้มค่าและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน</li><li>• ปฏิบัติงานตามกระบวนการขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรไม่เกินขอบเขตที่กำหนด</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และมีความพยายามที่จะลดค่าใช้จ่ายเบื้องต้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตระหนักและควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโดยมีความพยายามที่จะลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้น</li><li>• จัดสรรงบประมาณ ค่าใช้จ่าย ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกำหนดการใช้ทรัพยากรให้สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ต้องการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ประเมินผลควมมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากรให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือมีค่าใช้จ่ายที่ลดลง</li><li>• ระบุข้อบกพร่อง วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของกระบวนการการทำงานและกำหนดการใช้ทรัพยากรให้สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ต้องการโดยมองผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเชื่อมโยงหรือประสานการบริหารทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าที่สุด</b></p> <p><b>คำสูงสุด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• เลือกปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับหลายหน่วยงาน และไม่กระทบกระบวนการทำงานต่างๆ ภายใน องค์กร</li><li>• วางแผนและเชื่อมโยงภารกิจของหน่วยงานตนเองกับหน่วยงานอื่น (Synergy) เพื่อให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกิดประโยชน์สูงสุด</li><li>• กำหนดและ/หรือสื่อสารกระบวนการบริหารทรัพยากรที่สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสนอกระบวนการใหม่ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• พัฒนาการกระบวนการใหม่ๆ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ต่างๆ มาประยุกต์ในกระบวนการทำงาน เพื่อลดภาระการบริหารงานให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</li><li>• สามารถเพิ่มผลผลิตหรือสร้างสรรคงานใหม่ ที่โดดเด่นแตกต่างให้กับหน่วยงาน และองค์กร โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม</li></ul>

## การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย (Safety Mind – SM)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การระวังภัย รวมทั้งการป้องกันภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันภัย เหตุอันตราย และสาธารณภัยต่าง ๆ ตั้งแต่การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมถึงการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงาน การบรรเทาภัย การบรรเทาทุกข์ การฟื้นฟูผู้ประสบภัยให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการระวังภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และสังคมในระยะเวลา</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: ตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย และผลเสียของการเกิดเหตุอันตราย สาธารณภัย รวมถึงสามารถอธิบายได้ถึงวิธีการจัดการเพื่อแก้ไข และการป้องกันเหตุไม่ปลอดภัยต่าง ๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้ความสนใจกับปัจจัยต่าง ๆ รอบตัว ที่อาจเป็นต้นเหตุของการเกิดภัย และความปลอดภัยต่าง ๆ รวมถึงสนใจในทางเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัย/ปัญหาสาธารณภัยที่เกิดขึ้น โดยสามารถอธิบายถึงสาเหตุของความไม่ปลอดภัยดังกล่าว</li> <li>รู้จักการป้องกันความปลอดภัยที่จะทำให้เกิดภัย การป้องกัน และวิธีแก้ไขภัยฉุกเฉินกลางขงหน่วยงานกลางเป็นปัญหาสาธารณภัย</li> <li>ชมเชยหาความมุ่งมั่นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความปลอดภัย สาธารณภัย รวมถึงความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหามาไม่ปลอดภัยต่าง ๆ</li> <li>เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการตรวจประเมินเพื่อพฤติกรรมที่ปลอดภัยต่าง ๆ</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ประมาท รอบคอบ ระวังภัย และความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ทั้งกับตัวเองหรือผู้ร่วมงาน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทรัพยากรที่มีอยู่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กระทำการได้ ด้วยความรอบคอบ ไม่ประมาท เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ทั้งในการดำเนินงานกิจกรรมส่วนตัวในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงาน</li> <li>เฝ้าหน้าชักชวนเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องให้ระมัดระวังความปลอดภัยอย่างแท้จริง ชี้ให้เห็นถึงอันตรายและผลเสียของการกระทำที่ไม่ปลอดภัยที่อาจการลุกลามขยายวงกว้างจนเสียหาย</li> <li>กลายเป็นปัญหาสาธารณภัย</li> <li>ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย</li> <li>สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการป้องกันภัยและความไม่ปลอดภัย เพื่อให้เกิดความปลอดภัย และให้บุคลากรขยายวงกว้างจนกลายเป็นปัญหาสาธารณภัย</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวิเคราะห์ มองเห็นทางเลือกในการนำวิธีการบริหารจัดการสาธารณภัยที่เหมาะสมมาปรับใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มองเห็นทางเลือกในการนำวิธีการบริหารจัดการสาธารณภัยที่เหมาะสมมาปรับใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในการบริหารจัดการสาธารณภัยที่เป็นอยู่ อธิบายให้ความเห็นต่าง ๆ ในประเด็นปัญหาขององค์กร และระบบการบริหารจัดการในปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง</li> <li>ทบทวนวิเคราะห์ และมองหาแนวโน้ม ช่องโหว่ ข้อยกพร่อง ฯลฯ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร อันจะทำให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>ติดตาม ประเมิน และปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น/ปัญหาสาธารณภัยที่เกิดขึ้น ที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>สามารถจัดการกับปัญหาสาธารณภัยประเภทต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนได้ ทั้งในแง่ของการป้องกัน การช่วยเหลือ บรรเทา รวมถึงการฟื้นฟู</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และพัฒนากระบวนการในการบริหารจัดการสาธารณภัยที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการสาธารณภัย เพื่อให้ได้แนวคิดหรือรูปแบบในการบริหารจัดการสาธารณภัย ที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ในสถานการณ์ภัยในพื้นที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ</li> <li>เสนอแนวทางการปฏิบัติในการจัดการกับปัญหาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และถ่ายทอดแบบอย่างที่ต้องการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อมุ่งปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการในการป้องกัน ช่วยเหลือ บรรเทาและฟื้นฟู ให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้สามารถดำเนินการเพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับองค์กร ชุมชน หรือสังคมได้อย่างโดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และประเมินคุณค่า และทางเลือก เพื่อกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่มีผลต่อการบริหารจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถประเมินทรัพยากรต่าง ๆ ทางด้านการบริหารจัดการสาธารณภัย สำหรับใช้เป็นทางเลือกในการดำเนินการป้องกัน ช่วยเหลือ และฟื้นฟูสภาพจากการเกิดสาธารณภัยได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ความปลอดภัยและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>สนับสนุนให้เกิดบรรณาการอย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ความปลอดภัยและบรรเทาสาธารณภัยในหน่วยงานหรือระดับบริหาร</li> <li>สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเข้ากับการจัดการความเสี่ยง</li> <li>สนับสนุนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนองค์กร</li> <li>สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในระดัชมุมชนและสังคม</li> <li>เป็นแบบอย่างที่ต้องการมีจิตสำนึกความปลอดภัย ทั้งพฤติกรรม การปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรมส่วนตัวในชีวิตประจำวัน</li> </ul>

**การยึดมั่นในหลักเกณฑ์  
(Acts with Integrity – AI)**

<p><b>คำจำกัดความ:</b> เจตนาที่จะทำกับคู่ดูแลให้ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบกฎหมาย หรือตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตนที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร สังคม และประเทศโดยรวมเป็นสำคัญ ความสามารถนี้อาจรวมถึงการยื่นข้อเรียกร้องหรือข้อขัดแย้งที่ถูกต้องและความเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: กระทำสิ่งต่าง ๆ ตามมาตรฐาน หรือตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้</li><li>• ยึดถือหลักการและแนวทางตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ</li><li>• เปิดเผยข้อมูลหรือเหตุผลอย่างตรงไปตรงมา</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยึดมั่นในแนวทางหรือขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำสิ่งต่าง ๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ปฏิเสธข้อเรียกร้องของผู้อื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ขาดเหตุผลหรือผิดกฎระเบียบหรือแนวทางนโยบายที่วางไว้</li><li>• ดำเนินการอย่างไม่มีอคติ โดยไม่อ้างข้อยกเว้นให้ตนเองหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนรู้จักหรือหน่วยงานภายใต้การดูแลหากมีการดำเนินงานที่ยอมรับไม่ได้</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือตามกฎหมายข้อบังคับ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• หมั่นควบคุมตรวจตราการดำเนินงานที่ดูแลรับผิดชอบให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบหรือแนวทางนโยบายที่วางไว้</li><li>• ออกคำเตือนหรือพยายามประนีประนอมอย่างชัดเจนว่าจะเกิดอะไรขึ้นหากผลงานไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือกระทำการละเมิดกฎระเบียบหรือแนวทางนโยบายที่วางไว้</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และรับผิดชอบในสิ่งที่อยู่ในการดูแล</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• กล้าตัดสินใจในหน้าที่ โดยสั่ง ต่อบริษัทหรือประนีประนอมให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบ นโยบายหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ไปปรับปรุงผลงานในเชิงปริมาณหรือคุณภาพให้เข้าเกณฑ์มาตรฐาน แม้ว่าผลของการตัดสินใจอาจสร้างศัตรูหรือก่อให้เกิดผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์</li><li>• กล้ายอมรับความผิดพลาดและจัดการความผิดพลาดที่จัดทำลงไป</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และจัดการกับผลงานไม่ดีหรือสิ่งผิดกฎระเบียบอย่างเด็ดขาดตรงไปตรงมา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาเมื่อผู้อื่นหรือหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล มีปัญหาผลงานไม่ดีหรือทำผิดกฎระเบียบอย่างร้ายแรง</li><li>• ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ตามกฎเกณฑ์ขององค์กร แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</li></ul>

การวางแผนและการจัดการ  
(Planning and Organizing- PO)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: วางแผนงานออกเป็นส่วนย่อยๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• วางแผนงานเป็นขั้นขั้นตอนอย่างชัดเจน มีผลลัพธ์ สิ่งที่ต้องจัดเตรียม และกิจกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเห็นลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• วางแผนงานได้โดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วน</li><li>• จัดลำดับของงานและผลลัพธ์ในโครงการเพื่อให้สามารถจัดการโครงการให้บรรลุตามแผนและเวลาที่วางไว้ได้</li><li>• วิเคราะห์หาข้อดี ข้อเสียและผลต่อเนื่องของแผนงานที่วาง เพื่อสามารถวางแผนงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนหรือเชื่อมโยงงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่มีความซับซ้อนเพื่อให้บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้ได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li><li>• วางแผนงานที่มีความเชื่อมโยงหรือซับซ้อนหลายๆ งานหรือหลายๆ โครงการโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่สัมพันธ์กันและไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหา/งานและเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนหาทางป้องกันแก้ไขล่วงหน้า อีกทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้</li><li>• เตรียมแผนหรือวิธีป้องกันไม่คาดการณไว้ได้อย่างรัดกุมและมีประสิทธิภาพ</li><li>• วางแผนงานที่มีความเชื่อมโยงหรือซับซ้อนหลายๆ งานหรือหลายๆ โครงการโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่สัมพันธ์กันและไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับกลยุทธ์ในแผนให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้าเป็นอย่างดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ปรับกลยุทธ์และวางแผนอย่างรัดกุมและเป็นระบบให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด เพื่อแก้ปัญหา อุปสรรค หรือสร้างโอกาสเป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพสูงสุดและให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</li></ul>

### การวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking – ST)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพรวมขององค์กร จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนำเสนอที่ชัดเจน</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: เข้าใจแผนและนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจนโยบาย กลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือองค์กร และสามารถนำความเข้าใจนั้นมาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค โอกาสของหน่วยงาน หรือองค์กรออกเป็นประเด็นย่อยๆ ได้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ความรู้เข้าใจ รูปแบบหรือประสบการณ์ไปสู่ข้อเสนอหรือแนวทางต่างๆ ในงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สามารถระบุปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันที่อาจมีความคล้ายคลึง หรือต่างจากประสบการณ์ที่เคยประสบมา ใช้กำหนดข้อเสนอหรือแนวทาง (Implication) เชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้หรือให้ปฏิบัติได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนในการพิจารณาสถานการณ์ หรือกำหนดแผนงานหรือข้อเสนอแนะต่างๆ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนที่มีฐานมาจากองค์ความรู้หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการพิจารณาสถานการณ์ แยกแยะข้อดีเสียของประเด็นต่างๆ ในการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่</li> <li>• สามารถใช้แนวคิดต่างๆ ที่เรียนรู้มาเชื่อมโยงอธิบายเหตุผลความเป็นมา แยกแยะข้อดี และข้อเสียของปัญหา สถานการณ์ ฯลฯ เป็นประเด็นต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล</li> <li>• ประยุกต์ Best Practice หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดโครงการหรือแผนงานที่ผลลัพธ์มีประโยชน์ต่อองค์กรหรืองานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเชื่อมโยงสถานการณ์ในประเทศและต่างประเทศเพื่อกำหนดแผนได้อย่างทะลุปรุโปร่ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศและต่างประเทศที่ซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธีพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดแผนหรือนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่</li> <li>• ระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กัน สถานการณ์หนึ่งในสถาบันการศึกษานี้ๆ ในระดับหน่วยงาน/องค์กร/ประเทศ แล้วแยกแยะข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ รวมถึงอธิบายชี้แจงสถานการณ์ที่ซับซ้อนดังกล่าวให้สามารถเป็นที่เข้าใจได้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างสรรคและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในงานกลยุทธ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างสรรคและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในงานกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากบริบทประเทศไทยและระบบอุตสาหกรรมในภาพรวมและปรับให้เหมาะสมปฏิบัติได้จริง</li> <li>• วิเคราะห์ปัญหาในแง่มุมมองที่ลึกซึ้งถึงปรัชญาแนวคิดเบื้องหลังของประเด็นหรือทางเลือกต่างๆ ที่ซับซ้อน อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้น การสร้างสรรค์และนำเสนอรูปแบบ วิธี ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือสังคมและประเทศชาติโดยรวม</li> </ul>

## การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน

### (Building Participation – BP)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> การตระหนัก เต็มใจ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อสร้างและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริงและยั่งยืน</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: ตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน หรือองค์กร</li> <li>• สนับสนุนให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>• เชื่อมโยงในข้อดีและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ จะช่วยในการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กรประสบความสำเร็จได้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกัน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เปิดใจ เต็มใจ และยอมรับให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อมูล หรือแสดงศักยภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน หรือองค์กร</li> <li>• เปิดโอกาสให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากขึ้น</li> <li>• รับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ เชื่อมโยง และต่อยอดความคิดเห็นของทุกภาคส่วน และร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประยุกต์ เชื่อมโยง และต่อยอดความคิดเห็น ข้อมูล และศักยภาพของการทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของการมีส่วนร่วมจากผู้อื่น เครือข่ายภาคี หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และผลสัมฤทธิ์สูงสุด</li> <li>• วิเคราะห์ ปรับปรุง และขยายขอบเขตการมีส่วนร่วมในวงกว้างมากขึ้น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง</li> <li>• ผสมผสาน (Integrate) ความคิดเห็น คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกภาคส่วน และหาผลสรุปร่วมกัน รวมทั้งให้ทุกภาคส่วนได้ร่วมตัดสินใจ (Decision Making) ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และรวมพลังทุกภาคส่วนและผลักดันให้เกิดผลกระทบในวงกว้าง และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นตัวกลาง หรือศูนย์กลางในการรวมพลังทุกภาคส่วนและผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลกระทบ (Impact) ในวงกว้าง และเกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน หรือสังคม</li> <li>• วางแผนและกำหนดแนวทาง กระบวนการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมทั้งประเมินศักยภาพของทุกภาคส่วนอย่างรอบด้าน เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถถึงการมีส่วนร่วมและศักยภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดผลกระทบในวงกว้างที่ประโยชน์อย่างแท้จริง</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เป็นระบบ และยั่งยืน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายใต้กรอบการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>• ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการอย่างโปร่งใสเป็นรูปธรรม เพื่อรณรงค์ และผลักดันกระบวนการและการและกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริงและยั่งยืน</li> </ul>

**การสังเคราะห์ความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ  
(Collecting Professional Knowledge and Expertise – CPKE)**

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความชำนาญ สุนใจใฝ่รู้ เพื่อสังเคราะห์พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>
<p><b>ระดับที่ 0:</b> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p><b>ระดับที่ 1:</b> แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน/ที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• กระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าความรู้ สุนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</li><li>• หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น</li><li>• ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่ของตนเอง</li><li>• ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• เข้าใจประเด็นหลักๆ หัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่างๆ อย่างลึกซึ้ง</li><li>• สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้</li><li>• สังสมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และสังเกตเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่ออนาคต</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม</li><li>• สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต</li><li>• ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ของบุคลากร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา</li><li>• ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน</li><li>• สวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง</li></ul>

### การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ (Providing Knowledge and Building Relationships – PKBR)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> มีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะนำภูมิปัญญา และองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย ควบคู่ไปกับการสร้างพัฒนา และรักษาความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ นำไปใช้พัฒนาหน่วยงานให้มีประโยชน์ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p> <p>ระดับที่ 1: เข้าใจความสำคัญ หรือแสวงหาโอกาส และช่องทางในการให้ความรู้ และการพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจความจำเป็น และความสำคัญในการหาคำความรู้ คำแนะนำ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย เกิดการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงานได้</li> <li>แสวงหาโอกาส และช่องทางในการหาคำความรู้ คำแนะนำ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย เกิดการพัฒนาศักยภาพ และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้องค์ความรู้ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีทั่วไปอย่างกว้าง ๆ แก่ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ริเริ่ม และให้องค์ความรู้ คำแนะนำ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย เพื่อให้ผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายสามารถนำไปปรับและประยุกต์ใช้ในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับเปลี่ยนเทคนิค และแนวทางในการให้ความรู้ และการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องตามความต้องการในการประกอบกิจการอย่างแท้จริง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการ รูปแบบ และแนวทางในการพัฒนา และการให้ความรู้ได้ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องตามความต้องการผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายอย่างแท้จริง</li> <li>เยี่ยมเยียน ลงพื้นที่ และไปหาผู้ที่ประกอบการ หรือเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ และสามารถให้องค์ความรู้ คำแนะนำ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องตามความต้องการของผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายอย่างแท้จริง</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสังเกตเห็นแนวโน้ม ข้อยกเว้น โอกาส หรือคาดการณ์ เตรียมการล่วงหน้า เพื่อให้คำแนะนํา และแนวทางในการพัฒนาการประกอบกิจการได้ในระยะยาว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สังเกตเห็นแนวโน้ม ข้อยกเว้น ข้อบกพร่อง และโอกาส ฯลฯ ที่เป็นผลกระทบต่อการพัฒนาและการเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจการของผู้ประกอบการ และพัฒนาองค์ความรู้ คำแนะนำ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการในระยะยาว</li> <li>คาดการณ์ล่วงหน้าจากข้อสังเกตปัญหา อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพ และความสามารถของผู้ประกอบการ รวมทั้งดำเนินการแก้ไข พัฒนา หรือเตรียมหาทางรับมือกับปัญหา อุปสรรค หรือโอกาสอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>สร้าง รักษา และมีความสัมพันธ์อันดี และแน่นแฟ้นกับผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายในความร่วมมือและความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถพัฒนา และต่อยอดความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการประกอบกิจการอย่างแท้จริง และในระยะยาว</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดนโยบายและกรอบการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพการณ์เศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบาย แนวยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกรอบการพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายในภาพรวมของประเทศ ได้สอดคล้องกับสภาพการณ์เศรษฐกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติใช้จริง (Implementation) เพื่อสนับสนุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าอย่างยั่งยืน</li> <li>ปลูกจิตสำนึก กระตุ้น และส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในองค์กรตระหนัก เห็นความสำคัญ และดำเนินมาตรการส่งเสริมและพัฒนาระบบการหรือเครือข่ายระดับมาตรฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้เติบโตและมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>วางแผน พัฒนาแผนการพัฒนา และให้ความรู้ คำแนะนำ และการพัฒนาโดยประยุกต์ Best Practice ผลการวิจัย ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ด้านงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และนำไปปฏิบัติใช้จริง (Implementation) ได้</li> </ul>

**ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์**  
(Understanding People and Creative Responding– UPCR)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างสร้างสรรค์ ในขณะที่ยังคงปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• เข้าใจความหมายของผู้ติดต่อสื่อสาร และสามารถปรับการทำงานให้สอดคล้องตัวและสอดคล้องกับความต้องการได้</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ได้ง่ายและพร้อมยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• เต็มใจ ยอมรับ และเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่นทั้งในเชิงเนื้อหาและนัยเชิงอารมณ์</li><li>• เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ และทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เมื่อสถานการณ์ปรับเปลี่ยนไป เช่น ได้รับข้อมูลใหม่หรือข้อคิดเห็นใหม่จากผู้เชี่ยวชาญ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความหมายแฝงของบุคคลและสถานการณ์และเลือกปฏิบัติกันอย่างยืดหยุ่นและสร้างสรรค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• มีวิจรรย์งานในการปรับให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้า เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือขององค์กร</li><li>• สามารถตีความหมายเบื้องลึกที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนของบุคคลหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วปรับตัวให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับแต่ละบุคคลหรือสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์</li><li>• สามารถเลือกทางเลือก วิธีการ หรือกระบวนการมาใช้กับสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ความเข้าใจในเชิงลึกต่อบุคคลหรือสถานการณ์มาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ใช้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในบุคคลหรือสถานการณ์ต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด</li><li>• ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ระเบียบขั้นตอนหรือลักษณะการประสานงานของหน่วยงานหรือองค์กร ให้เข้ากับแต่ละสถานการณ์ แต่ยังคงเป้าหมายเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ทั้งหมด เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ปรับแผนกลยุทธ์ทั้งหมดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์เฉพาะหน้า</li><li>• สัจฉริยภาพในการใช้ความเข้าใจผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเจรจาทำความเข้าใจ หรือดำเนินการจากหน่วยงานให้ได้ตามภารกิจของหน่วยงาน</li></ul>

## ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น

### (Understanding of Local Area and Politics – ULAP)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> มีพฤติกรรมและความสามารถในการเข้าใจประชาชน พื้นที่ รวมทั้งระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่มีชีวิตชีวา และติดตามข้อมูลข่าวสาร และติดตามเคลื่อนไหวต่างๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบเสมอ รวมทั้งสามารถใช้ความเข้าใจที่ถูกต้องหนึ่ง ในการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านน้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: ตระหนักถึงความสำคัญของการมีความเข้าใจที่ถูกต้อง และ/หรือรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตระหนัก เห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการมีความรู้ และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบว่าช่วยให้อำนาจในการให้บริการ ให้ความรู้ช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ และเหมาะสม</li> <li>• รวบรวมข้อมูล ข่าวสาร และรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องทั่วไป ไปเกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการในพื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีความเข้าใจในเรื่องทั่วไป ที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการ และมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ</li> <li>• การดำเนินการส่งเสริมในด้านต่างๆ ผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบการปกครอง เป็นต้น เพื่อให้สามารถให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจทั่วไปหนึ่ง ที่ถูกต้อง เพื่อปฏิบัติตามข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจทั่วไปหนึ่ง ที่ถูกต้อง เพื่อสามารถให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของประชาชนพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และหมั่นศึกษา ติดตามความเคลื่อนไหวต่างๆ อย่างใกล้ชิด และมีความรู้ และความเข้าใจที่เฉพาะเจาะจง ตรงประเด็น และมีความสำคัญ โดยตรงประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีความเข้าใจที่เฉพาะเจาะจง ตรงประเด็น โดยตรงต่อประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบ ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ และระบุข้อดี ข้อเสียต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองมีความรับผิดชอบได้ และสามารถใช้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ หรือวัตถุประสงค์ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ</li> <li>• หมั่นศึกษา ค้นคว้า และติดตามข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ และสามารถระบุสาเหตุ และปัจจัยเชิงลึกที่มีความสำคัญและผลกระทบที่ช่วยให้อำนาจในการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมต่างๆ แก่ประชาชนในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ หรือสร้างประโยชน์ที่รับผิดชอบ</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดต่างๆ และสามารถประยุกต์และปรับใช้ความรู้ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจถึงปัจจัย และผลกระทบโดยตรง และโดยอ้อม ตลอดจนเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดต่างๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และสามารถประยุกต์และปรับใช้ความรู้ ความเข้าใจหนึ่ง ให้เกิดประโยชน์ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง</li> <li>• เสนอแนะวิธีการ แนวทาง และผลกติกการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมต่างๆ ให้เกิดการใช้จริง (Implementation) อย่างเป็นระบบ ราบรื่น และต่อเนื่องที่รับผิดชอบ และพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยอาศัยการประยุกต์ ปรับ เชื่อมโยง และผสมผสาน (Integrate) ความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นเชิงลึกที่ส่งมอบ</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้ความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในเชิงลึกและรอบด้าน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ยาวแก่ประชาชน ชุมชน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>• ใช้ความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในเชิงลึกและรอบด้าน ตลอดจนประเมินคุณค่าของประชาชน ชุมชน และสังคมได้อย่างเหมาะสม และแผนงานต่างๆ ที่สร้างประโยชน์ในระบอบประชาธิปไตยอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> </ul>

## ความคิดสร้างสรรค์ (Innovation – INV)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในการที่จะนำเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) หรือสร้างนวัตกรรม หรือ ริเริ่มสร้างสรรค์ กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และยอมรับวิธีอื่นๆ เพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและใคร่รู้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• เต็มใจที่จะยอมรับและปรับตัวต่อความคิดหรือสิ่งใหม่ เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด</li><li>• แสดงความสงสัยใคร่รู้และต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ที่อาจส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น</li><li>• เต็มใจที่จะเสาะหาและศึกษาวิธีการที่แปลกใหม่ที่น่าสนใจนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสร้างสรรคและหมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ</li><li>• เปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงานใหม่ๆ ที่สอดคล้องและสนับสนุนหน่วยงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และคิดนอกกรอบเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในหน่วยงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการทำงานมาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ แต่ยังคงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</li><li>• ไม่จำกัดตนเองอยู่กับแนวคิดดั้งเดิมที่ใช้กัน พร้อมจะทดลองวิธีการใหม่ๆ มาปรับแก้ระเบียบขั้นตอนการทำงานที่สำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน</li><li>• นำเสนอทางเลือก (Option) ในงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ก่อนที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ทักษะ หรือแนวคิดที่ได้รับการยอมรับมาเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</li><li>• ริเริ่มสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจการต่างๆ ให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือมีคุณภาพสูงขึ้น โดยแนวทางใหม่ๆ หรือ Best Practice นี้อาจมีอยู่แล้วในองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐหรือเอกชน และทั้งในและต่างประเทศ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างนวัตกรรมในระบบอุตสาหกรรมของประเทศโดยรวม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• คิดนอกกรอบ พิจารณาลึกลงไปกว่าที่คิดกัน อันนำไปสู่การวิจัย การประดิษฐ์คิดค้น หรือการสร้างสรรค เพื่อนำเสนอต้นแบบ สูตร รูปแบบ วิธี ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนและเป็นประโยชน์ต่อระบบอุตสาหกรรมหรือสังคมและประเทศชาติโดยรวม</li><li>• สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือสร้างโอกาสให้ทางธุรกิจในองค์กร ด้วยการสนับสนุนทางทรัพยากร หรือจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการแสดงผลออกทางความคิดสร้างสรรค์</li></ul>

## ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order – A0)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความพยายามที่จะปฏิบัติตามให้ถูกต้องครบถ้วนตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้งานเป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจน</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: ต้องการงานให้ถูกต้องและชัดเจน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตั้งใจทำงานให้ถูกต้อง สะอาดเรียบร้อย</li><li>• ละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎระเบียบที่วางไว้</li><li>• แสดงอุปนิสัยรักความแม่นยำระเบียบเรียบร้อยทั้งในงานและในสภาวะแวดล้อมรอบตัว อาทิ จัดระเบียบโต๊ะทำงาน และบริเวณหน่วยงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ ริเริ่มหรือร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อความแม่นยำของสถานที่ทำงาน อาทิ กิจกรรม 5 ส. ด้วยความสนใจ กระตือรือร้น ฯลฯ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรงตามความต้องการของตนที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตรงตามความต้องการของงานละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานมีความถูกต้องสูงสุด</li><li>• ลดข้อผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้นแล้วจากความไม่ตั้งใจ</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่น (ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตรวจสอบความถูกต้องโดยรวมของงานของตนเอง เพื่อให้ไม่มีข้อผิดพลาดประการใด ๆ เลย</li><li>• ตรวจสอบความถูกต้องโดยรวมของงานผู้อื่น (ผู้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงานหรือองค์กร) โดยอิงมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำกับตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยละเอียด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ตรวจสอบว่าผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้หรือไม่และชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้ เพื่อความถูกต้องของงาน</li><li>• ตรวจสอบความก้าวหน้าและความถูกต้อง/คุณภาพของผลลัพธ์ของโครงการตามกำหนดเวลาที่วางไว้</li><li>• ระบุข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดหาใช่ และกำกับดูแลให้หาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือผลงานที่มีคุณภาพตามที่กำหนด</li></ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างความชัดเจนของความถูกต้องและคุณภาพของขั้นตอนการทำงานหรือผลงานหรือโครงการโดยละเอียด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• สร้างความชัดเจนของความถูกต้องและคุณภาพของขั้นตอนการทำงานหรือผลงานหรือโครงการโดยละเอียดเพื่อความคมชัดให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้ได้อย่างถูกต้องและเกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้</li><li>• สร้างระบบและวิธีการที่สามารถกำกับตรวจสอบความก้าวหน้าและความถูกต้อง/คุณภาพของผลงานหรือขั้นตอนใน การปฏิบัติงานของผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่นได้อย่างสม่ำเสมอ</li></ul>

**จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม  
(Environmental Responsibility- ER)**

<p><b>คำจำกัดความ:</b> การมีจิตสำนึก ตระหนัก ให้ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความมุ่งมั่น และทุ่มเทที่จะอนุรักษ์ และรักษาสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชนให้ได้อยู่ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือรวมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม</p>	<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: แสดงความสนใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญ ประโยชน์ของการอนุรักษ์ และการรักษาสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตระหนัก หรือมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม หรือสิ่งแวดล้อมตามนโยบายขององค์กรที่กำหนดไว้</li> <li>• เห็นความสำคัญและประโยชน์ของกิจกรรม/โครงการเพื่อสังคมหรือสิ่งแวดล้อมขององค์กร</li> <li>• เห็นคุณค่าและความจำเป็นของการอนุรักษ์ และการรักษาสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสวงหาโอกาสในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• แสวงหาโอกาส และเข้าไปมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน องค์กร ชุมชน หรือสังคม</li> <li>• ให้ความร่วมมือ เข้าร่วม หรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม/โครงการต่างๆ ทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมขององค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ อย่างเต็มที่ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ตาหาการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมให้ให้อายุ และปลอดภัย</li> <li>• อาสาและแสดงความภาคภูมิใจและความตั้งใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมเพื่อสังคมหรือสิ่งแวดล้อมขององค์กร (โดยไม่ต้องร้องขอ)</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญประโยชน์ของกิจกรรม โครงการ หรือนโยบายด้านการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญและประโยชน์ของกิจกรรม โครงการ หรือนโยบายเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม หรือด้านการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการดูแลรักษาชุมชน หรือสังคมให้อยู่ เพื่อให้เกิดการรวมแรงร่วมใจอย่างแท้จริง</li> <li>• พัฒนา และปรับปรุงระบบ วิธีการ และแนวทางการดำเนินงานหรือโครงการเพื่อสังคม หรือสิ่งแวดล้อม หรือการอนุรักษ์และการรักษาชุมชน หรือสังคมในเชิงสร้างสรรค์</li> <li>• เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้เกิดกิจกรรม/โครงการเพื่อสังคม หรือการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อม การดูแลรักษาชุมชน หรือสังคมขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม</li> </ul>	<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างวัฒนธรรม โครงการ หรือนโยบายเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มศักยภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ยินหยัด สันติสุข การตัดสินใจที่จะเกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคมไทย หรือสิ่งแวดล้อมโดยรวม ถึงแม้จะคนส่วนใหญ่จะไม่สนใจจะมีส่วนร่วม หรืออาจจะต้องให้หน่วยงานของตนต้องเสียประโยชน์ในระยะสั้น</li> <li>• สื่อสาร และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานด้วยวิธีสร้างแรงบันดาลใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานบรรลุวิสัยทัศน์นั้น</li> <li>• คิดนอกกรอบ นำเสนอความคิดใหม่เพื่อใช้กำหนดนโยบายด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์ต่อสังคมไทยหรือสิ่งแวดล้อมโดยรวม อย่างไม่เคยคิดมาก่อน</li> </ul> <p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในงานเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีบทบาทสำคัญในงานเพื่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กรมีความมุ่งมั่น ยึดมั่น และรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมไทย และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>• เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในแวดวงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเพื่อสังคม และเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในองค์กรด้านการพัฒนา และรักษาสิ่งแวดล้อมในสังคมไทยให้ก้าวหน้า</li> </ul>

## ศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing – CI)

<b>คำจำกัดความ:</b> การใช้วาทศิลป์และกลยุทธ์ต่างๆ ในการสื่อสาร เจจจา โหม้หน้าเพื่อใ้ผู้เ่หน้าดำเินการใ้เ่ ตามที่ตนหรือหน่วยงานประสงค้
<b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b>
<b>ระดับที่ 1: นำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา</b> <ul style="list-style-type: none"><li>นำเสนอข้อมูล อธิบาย ช้แจงรายละเอียดแก่ผู้ฟังอย่างตรงไปตรงมาโดยอิงข้อมูลที่มีอยู่ แต่อาจยังมิได้มีการปรับใจความและวิธีการให้สอดคล้องกับความสนใจและบุคลิกลักษณะของผู้ฟัง</li></ul>
<b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเจจจาโหม้หน้าใจโดยอาศัยหลักการและเหตุผล</b> <ul style="list-style-type: none"><li>เตรียมการนำเสนอข้อมูลเป็นอย่างดี และใช้ความพยายามเจจจาโหม้หน้าใจโดยยกหลักการและเหตุผลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการนำเสนออย่างมีขั้นตอน</li><li>ใช้ความพยายามเจจจาโหม้หน้าใจโดยยกหลักการและเหตุผลที่เกี่ยวข้องมาอธิบายประกอบการนำเสนออย่างมีขั้นตอน</li></ul>
<b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเจจจาต่อรองหรือนำเสนอข้อมูลโดยปรับสารให้สอดคล้องกับผู้ฟังเป็นสำคัญ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>ประยุกต์ใช้ความเข้าใจ ความสนใจของผู้ฟังให้เป็นประโยชน์เ่เจจจาโหม้หน้าใจหรือเจจจาโหม้หน้าใจโดยคาดการณ์ถึงปฏิกิริยา ผลกระทบที่จะมีต่อผู้ฟังเป็นหลัก</li><li>สามารถนำเสนอทางเลือกหรือให้ข้อสรุปในการเจจจาอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย</li></ul>
<b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้กลยุทธ์การสื่อสารจูงใจทางอ้อม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>ใช้ความเข้าใจบุคคลหรือองค์กรให้เป็นประโยชน์โดยการนำเอาบุคคลที่สามหรือผู้เกี่ยวข้องมาสนับสนุนให้การเจจจาโหม้หน้าใจประสงค้สำเร็จหรือมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น</li><li>ใช้ทักษะในการโน้มน้าวใจทางอ้อม เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ประสงค้โดยค้ำึงถึงผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ</li></ul>
<b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ที่ซับซ้อนในการจูงใจ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>สร้างกลุ่มแนวร่วมเพื่อสนับสนุนให้การเจจจาโหม้หน้าใจมีน้ำหนักและสัมฤทธิ์ผลได้ดียิ่งขึ้น</li><li>ประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยามวลชนหรือจิตวิทยากลุ่มให้เป็นประโยชน์ในการเจจจาโหม้หน้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li></ul>

## สร้างสรรคเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น (Creating Local Benefits – CLB)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิม โดยการมุ่งเน้นพัฒนาและสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในระยะยาว และยั่งยืนให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านน้อย่างชัดเจน</b></p>	<p><b>ระดับที่ 1: ตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการพัฒนาและสร้างสรรคสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ของการพัฒนา และสร้างสรรคสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ</li> <li>• หมั่นแสวงหาช่องทาง และโอกาสอย่างสม่ำเสมอในการพัฒนา และสร้างสรรคประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ</li> </ul>	<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และกล้าเสนอความคิดเห็นใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรคประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กล้าหาญเสนอความคิดเห็น แนวทาง และวิธีการที่สร้างสรรค์ แปลกใหม่ แตกต่าง และหลากหลายที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการสร้างสรรคประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ</li> <li>• เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างสรรคประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>	<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และพัฒนาและสร้างสรรคประโยชน์ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในระยะสั้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนา และสร้างสรรคประโยชน์ต่างๆ ให้กับพื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในระยะสั้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของพื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบให้เพิ่มสูงขึ้น เช่น ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม การพัฒนา/การส่งเสริมอาชีพ เป็นต้น</li> <li>• ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงกระบวนการ หรือวิธีการใหม่ๆ ในพัฒนา และสร้างสรรคประโยชน์ต่างๆ ให้กับพื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ เพื่อให้ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบได้รับประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น</li> </ul>	<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และพัฒนาและสร้างสรรคประโยชน์ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในระยะกลาง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนาและสร้างสรรคประโยชน์ให้กับประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในระยะกลาง โดยต่อยอดจุดแข็ง ลดจุดอ่อน และสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างแท้จริง</li> <li>• คิดนอกกรอบ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และสร้างรายได้เปรียบ (Advantage) ของพื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ</li> </ul>	<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาและสร้างสรรคประโยชน์ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในระยะยาว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนาและสร้างสรรคประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดประโยชน์ในระยะยาวให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ จนได้รับการยกย่องและเป็นต้นแบบที่ดีแก่พื้นที่หรือท้องถิ่นอื่น ๆ</li> <li>• ศึกษาศักยภาพของประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในปัจจุบัน รวมทั้งประเมินศักยภาพในอนาคต เพื่อพัฒนาและสร้างสรรคประโยชน์อย่างยั่งยืนและระยะยาว ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ</li> </ul>
---	---	--	--	--	---	--

### การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> การมีจิตสำนึกในความสามัคคีกัน ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด</p>
<p><b>ระดับที่ 0:</b> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p><b>ระดับที่ 1:</b> รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม</li> <li>รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำอย่างต่อเนื่อง</li> <li>รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในทีมและทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง</li> <li>แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมคนอื่นๆ แม้ว่าผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</li> <li>เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</li> <li>เชื่อมั่นในความรู้อาจสามารถของผู้อื่นและกล่าวถึงผู้อื่นในทางที่ดี หรือในเชิงสร้างสรรค์</li> <li>เคารพการตัดสินใจหรือความเห็นของผู้อื่นโดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็น</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และรับฟังความคิดเห็น และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เต็มใจรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> <li>ขอความคิดเห็นเห็น ประมวลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานร่วมกัน</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และรักษามิตรภาพที่ดี ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงน้ำใจ รับอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ</li> <li>ให้กำลังใจเพื่อร่วมงานอย่างจริงใจและรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อมุ่งให้ภารกิจประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมความสามัคคีในทีมโดยปราศจากอคติระหว่างกัน เพื่อมุ่งหวังให้ทีมประสบความสำเร็จ</li> <li>ประสานรอยรั้ว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และส่งเสริมขวัญกำลังใจระหว่างกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น</li> </ul>

## การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership – CL)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน และสามารถกำหนดทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยน/การเปลี่ยนแปลงที่ควรเกิดขึ้นภายใต้ขององค์กรได้</li> <li>• เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็น ทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยน /เปลี่ยนแปลง และตั้งใจให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้</li> <li>• ถ้าเสถียรหรือคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิมขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน หรือองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจ และยอมรับการปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นและนอกองค์กร และอธิบายให้เข้าใจถึงความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน</li> <li>• หาวิธีการจูงใจให้ผู้อื่นดำเนินการเปลี่ยนแปลง หรือปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ของตนเอง เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้น</li> <li>• สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการที่ช่วยให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ๆ ให้แก่หน่วยงาน หรือองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระตุ้น ผลักดัน และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นมีลักษณะของความเป็นผู้นำกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือองค์กร</li> <li>• กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ และยอมรับของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจและดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง</li> <li>• เน้นย้ำ สื่อสาร และสร้างความชัดเจนโดยการอธิบายสาเหตุ ความจำเป็น ฯลฯ ของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมแผนการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เตรียมแผนการที่เป็นขั้นเป็นตอนให้ชัดเจนและปฏิบัติได้จริงในองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>• สร้างแรงจูงใจให้ผู้สนับสนุนและสร้างการยอมรับจากผู้ที่ทำภายใต้เห็นโทษของการนิ่งเฉยและเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ปัจจุบันและโอกาสที่ส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพสูงสุด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนทั้งขององค์กร และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จด้วยวิธีดำเนินการที่เหมาะสม</li> <li>• วิเคราะห์ทิศทาง กลยุทธ์ นโยบาย และผลกระทบต่างๆ ในภาพรวมทั้งทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ขององค์กรในการปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของการแข่งขันในปัจจุบัน</li> </ul>

### ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership – LEAD)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนด ทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติตามได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p> <p><b>ระดับที่ 1: บริหารการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดประเด็นหัวข้อการประชุม วัตถุประสงค์ ตลอดจนความคลุมเครือและแจกแจงหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคคลในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประชุมให้ที่นี้อาจเป็นการประชุมอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้</li> <li>หมั่นแจ้งข่าวสารความเป็นไปรวมทั้งเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชารับทราบอยู่เสมอแม้ไม่จำเป็นต้องกระทำ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน</li> <li>แจ้งให้สมาชิกในกลุ่มทราบข่าวสารความเป็นไป ตลอดจนผลกระทบที่อาจได้รับ เหตุผลการตัดสินใจ แม้จะไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ทราบก็ได้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและสร้างเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่ม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน เลือกใช้คนที่เหมาะสมกับงานหรือใช้วิธีการอื่น ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้กระบวนการปฏิบัติงานในกลุ่มมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพ</li> <li>กล่าวคำชมเชย หรือให้ข้อคิดเห็นดีชมที่สร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>ลงมือกระทำการเป็นตัวอย่างเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี</li> <li>เลือกคนที่เหมาะสมกับงาน และกำหนดผลลัพธ์ที่ชัดเจนในแต่ละงานที่มอบหมาย เพื่อช่วยสร้างเสริมให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพขึ้น</li> <li>สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้ออกกำลังกายในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพ</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเป็นที่ปรึกษาและให้การดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแล</li> <li>ดูแล และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแลเข้าใจและปรับตัวรับการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นภายในองค์กรได้</li> <li>รับฟังประเด็นปัญหา และรับเป็นที่ปรึกษาในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแลให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุขและมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>จัดทาศักยภาพ ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเพื่อให้การสนับสนุนที่จำเป็นและเป็นประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแล</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีประจำกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์กร และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>บริหารจัดการหน่วยงาน หรือองค์กรด้วยความเป็นธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) (นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า) ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>กล้าคิด และกล้าที่จะตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เหมาะสมและรับผิดชอบต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลังเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปได้จริง</li> <li>เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยน พัฒนา หรือสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ให้องค์กร และผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ราบรื่นและประสบความสำเร็จด้วยกลยุทธ์และวิธีดำเนินการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมและบริบทขององค์กร</li> <li>สังเกตเห็นความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิสัยทัศน์และเตรียมกลยุทธ์ให้องค์กรไว้รับมือการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น</li> </ul>

## ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching- DC)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ของบุคคลเหล่านั้น</p>
<p><b>ระดับที่ 0:</b> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p><b>ระดับที่ 1:</b> เชื่อกันว่าผู้อื่นสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้ หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับการพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้พัฒนาตนเองตามความประสงค์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง</li> <li>แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นสามารถจะเรียนรู้ ปรับปรุงผลงาน และพัฒนาศักยภาพตนเองได้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนงาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สอนงานในรายละเอียด และให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนั้น</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้เหตุผลประกอบการสอนและคำแนะนำ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้แนวทางที่เป็นประโยชน์ หรือสุทธิตริวิธีปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบการสอนและการพัฒนาบุคลากร</li> <li>ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้งานง่ายขึ้น โดยการสนับสนุนด้านทรัพยากร อุปกรณ์ หรือคำแนะนำในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานนั้นๆ</li> <li>จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ง่าย และดีขึ้นไป</li> <li>ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้โอกาสผู้อื่นเสนอแนะวิธีการพัฒนาหรือความสามารถที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> <li>เต็มใจให้การสนับสนุน หรือการช่วยเหลือในภาคปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้อื่นสามารถพัฒนาความสามารถได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้คำติชมเรื่องผลงานอย่างต่อเนื่องตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ติชมผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ทั้งด้านบวกและด้านลบโดยปราศจากอคติส่วนตัว เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>แสดงความคาดหวังในด้านบวกกว่าบุคคลนั้นๆ จะสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ และให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับบุคลิก ความสนใจ และสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อปรับปรุงพัฒนาความรู้และความสามารถได้อย่างเหมาะสม</li> <li>วางแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดแข็ง และข้อจำกัดของผู้รวมทั้งดำเนินการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงให้ทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5:</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาวเพื่อเพิ่มผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มอบหมายงานที่เหมาะสม มีประโยชน์ และท้าทายความสามารถ มองหาโอกาสในการพัฒนาหรือขีดความสามารถและประสบการณ์อื่น ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและในระยะยาว</li> <li>แรงจูงใจ ส่งเสริม และผลักดันให้แผนหรือโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างเป็นระบบ</li> <li>สร้างสรรคทางออก แนวทาง หรือสิ่งใหม่ ๆ จากความเข้าใจในปัญหาหรือความต้องการเบื้องต้นของผู้อื่น เพื่อให้การส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงศักยภาพหรือความสามารถของผู้อื่นอย่างแท้จริงในระยะยาว</li> <li>ผลักดันและสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ รวมถึงค่าเห็นการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรอย่างเป็นระบบ</li> </ul>

## การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking – ST)

<p><b>คำจำกัดความ:</b> ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ ๆ อันเป็นผลมาจาก การสร้างรูปแบบ ประยุกต์แนวทางการต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนำหน้าที่นั้น ในระดับสูงซึ่งรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร</p>
<p><b>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b></p>
<p><b>ระดับที่ 1: เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของงานของตน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจและปฏิบัติตามให้เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการปฏิบัติการกิจในทางของตนได้</li> <li>• จัดลำดับความสำคัญของงานประจำวันของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานของตนได้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเชื่อมโยงความเข้าใจและเชื่อมโยงสิ่งที่ตนปฏิบัติอยู่ในงานเข้ากับเป้าหมายใหญ่ของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือขององค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประเมินและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานประจำวันให้เข้ากับบริบทของกลยุทธ์ของหน่วยงาน โดยพิจารณาว่า กิจกรรมงานหรือวัตถุประสงค์ในเป้าหมายระยะสั้นนั้นสามารถจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ด้วยหรือไม่</li> <li>• สามารถประยุกต์ความเข้าใจ รูปแบบ ประสบการณ์และบทเรียนต่าง ๆ มาใช้กำหนดข้อเสนอหรือแนวทาง (Implication) เชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ประสบการณ์ระดับที่ 2 หรือแนวคิดซับซ้อนที่มีฐานมาจากองค์ความรู้หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการคิดและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนที่มีฐานมาจากองค์ความรู้หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือองค์การหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่</li> <li>• กำหนดประเด็นต่าง ๆ ปัญหาอุปสรรค หรือโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันงาน แล้วประยุกต์ประสบการณ์ บทเรียนในอดีต ฯลฯ มาปรับกลยุทธ์และวิธีการทำงานของตนหรือหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4: เข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่ผลต่อหน่วยงาน หรือองค์กร และเตรียมการรองรับ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• คาดการณ์ถึงทิศทาง แนวโน้มในอนาคต และผลกระทบต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน หรือองค์กรและกำหนดกลยุทธ์ไว้รองรับ</li> <li>• ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธีพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ แผนหรือนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5: กำหนดกลยุทธ์ระยะยาวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ศึกษาศักยภาพขององค์กรในปัจจุบัน และดำเนินการปรับเปลี่ยนที่สำคัญเพื่อเสริมศักยภาพในการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจระยะยาว</li> <li>• ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์ ประเด็นต่าง ๆ และปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนมาใช้กำหนดแผนกลยุทธ์องค์กรในระยะยาว</li> <li>• สร้างสร้างและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในทางกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากบริบทประเทศไทย ระบบการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในภาพรวม เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันและสร้างประโยชน์ที่แตกต่างกับองค์กร</li> <li>• คิดและปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรในภาพรวม ให้เป็นกลยุทธ์ใหม่ที่จะช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนขึ้นได้</li> </ul>

