

แบบประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง.....

ชื่อผู้ประเมิน.....  ประเมินตนเอง  ผู้บังคับบัญชา

| สมรรถนะ  | รายละเอียด  | ไม่                      | จำเป็นต้อง               | ต้องได้รับ               | อยู่ในระดับ              | อยู่ในระดับที่           | อยู่ในระดับที่           |
|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  |   | สามารถ                   | ได้รับการ                | การพัฒนา                 | ใช้งานได้                | ใช้งานได้ดี              | ใช้งานดีเยี่ยม           |
|  |   | ประเมิน                  | พัฒนา                    | (ทำได้น้อย               | (ทำได้                   | (ทำได้                   | (ทำได้ครบ                |
|  |   | ได้                      | อย่างย้ง                 | กว่าครึ่ง)               | มากกว่าครึ่ง)            | มากกว่าครึ่ง)            | ทั้งหมด)                 |
|  |   | 0 คะแนน                  | ๑ คะแนน                  | ๒ คะแนน                  | ๓ คะแนน                  | ๔ คะแนน                  | ๕ คะแนน                  |
| <b>1) การคิดวิเคราะห์</b><br><b>(Analytical Thinking)</b><br><b>คำจำกัดความ:</b><br>การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแยกแยะประเด็น ออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ อย่างเป็นระบบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้ | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | ระดับที่ ๑: แยกแยะประเด็นปัญหาหรืองานออกเป็นส่วนย่อย ๆ  |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่าย ๆ ได้ โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ</li> </ul>               |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนงาน โดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็น ส่วน ๆ หรือเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ได้</li> </ul>            |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะที่ ๑ และเข้าใจสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่าง ๆ ได้</li> </ul>  |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่าง ๆ ได้</li> </ul>  |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนงาน โดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้</li> </ul> |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|  | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์</li> </ul>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนงาน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้</li> </ul>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถวิเคราะห์หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้  |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียด และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหา กับสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้</li> </ul>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน การดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า</li> </ul>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้เทคนิคและรูปแบบต่าง ๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น  |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วน ๆ</li> </ul>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง</li> </ul>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนงานที่ซับซ้อน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน การดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้</li> </ul>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |                          |

| สมรรถนะ   | รายละเอียด   | ไม่สามารถประเมินได้      | จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างข้ง | ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด) |
|---|--|--------------------------|----------------------------------|---|---|--|--|
|   |  | 0 คะแนน                  | ๑ คะแนน                          | ๒ คะแนน                                 | ๓ คะแนน                                   | ๔ คะแนน  | ๕ คะแนน                                  |
| <b>2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)</b><br><b>คำจำกัดความ:</b><br>การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนะต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่     | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>                | <input type="checkbox"/>                  | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                 |
|   | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  |                          |                                  |   |   |  |  |
|   | ระดับที่ ๑ : ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป  |                          |                                  |   |   |  |  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึก ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงาน</li> </ul>   |                          |                                  |   |   |  |  |
|   | <b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประยุกต์ใช้ประสบการณ์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้</li> </ul>   |                          |                                  |   |   |  |  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้</li> </ul>   |                          |                                  |   |   |  |  |
|   | <b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์ อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยทีเดียวก็ตาม</li> </ul> |                          |                                  |   |   |  |  |
| <b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอธิบายข้อมูลหรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถอธิบายความคิดหรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้</li> </ul>                  |  |                          |                                  |   |   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎีองค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย และเป็นประโยชน์ต่องาน</li> </ul>   |  |                          |                                  |   |   |  |  |
| <b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน</li> </ul> |  |                          |                                  |   |   |  |  |

| สมรรถนะ  | รายละเอียด  | ไม่สามารถประเมินได้      | จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างข้ง | ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ดียเยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด) |
|--|---|--------------------------|----------------------------------|---|--|---|---|
|  |   | 0 คะแนน                  | ๑ คะแนน                          | ๒ คะแนน                                 | ๓ คะแนน                                  | ๔ คะแนน                                       | ๕ คะแนน                                   |
| 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)<br><b>คำจำกัดความ:</b> ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาพะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างข้งขึ้นเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่  | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>                | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                  |
|  | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน   |                          |                                  |   |  |   |   |
|  | ระดับที่ ๑ : ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น   |                          |                                  |   |  |   |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาพะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี</li> <li>แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ข้งขึ้นได้</li> </ul>  |                          |                                  |   |  |   |   |
|  | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาพะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี   |                          |                                  |   |  |   |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติคนเพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างข้งขึ้น</li> <li>มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น</li> </ul>  |                          |                                  |   |  |   |   |
|  | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำหรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น  |                          |                                  |   |  |   |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างข้งขึ้นได้</li> <li>ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาพะหรือทัศนคติที่ดีอย่างข้งขึ้น</li> <li>สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างข้งขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้</li> </ul> |                          |                                  |   |  |   |   |
|  | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง   |                          |                                  |   |  |   |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่น รวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะเพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล</li> </ul>   |                          |                                  |   |  |   |   |
| ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริง  |   |                          |                                  |   |  |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างข้งขึ้นได้</li> <li>ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น</li> </ul> |   |                          |                                  |   |  |   |   |

| สมรรถนะ  | รายละเอียด   | ไม่สามารถประเมินได้      | จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง | ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด) |
|--|--|--------------------------|-----------------------------------|---|--|---|--|
|  |  | 0 คะแนน                  | ๑ คะแนน                           | ๒ คะแนน                                 | ๓ คะแนน                                  | ๔ คะแนน                                       | ๕ คะแนน                                  |
| 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) คำจำกัดความ: การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึง การออกคำสั่ง โดยปกติทั่วไป จนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/>                | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                 |
|  | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๑ : สั่งให้กระทำกรใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>สั่งให้กระทำกรใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>   |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่น ดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น</li> </ul> |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำกรใด ๆ  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิเสธคำขอของผู้อื่น ที่ไม่สมเหตุผล หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>                           |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน</li> </ul>  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบ</li> </ul>   |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสั่งให้ปรับมาตรฐานหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น   |                          |                                   |   |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แตกต่างหรือสูงขึ้น</li> </ul>  |  |                          |                                   |   |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>สั่งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>   |  |                          |                                   |   |  |   |  |
| ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ  |  |                          |                                   |   |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>   |  |                          |                                   |   |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>เตือนให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>   |  |                          |                                   |   |  |   |  |
| ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และดำเนินการในกรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ  |  |                          |                                   |   |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ในกรณีที่มีปัญหาหรือมีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>   |  |                          |                                   |   |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด กรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>  |  |                          |                                   |   |  |   |  |

| สมรรถนะ  | รายละเอียด   | ไม่สามารถประเมินได้      | จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง | ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด) |
|--|--|--------------------------|-----------------------------------|---|--|---|--|
|  |  | 0 คะแนน                  | ๑ คะแนน                           | ๒ คะแนน                                 | ๓ คะแนน                                  | ๔ คะแนน                                       | ๕ คะแนน                                  |
| <b>5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)</b><br><b>คำจำกัดความ:</b><br>ความรู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ภูมิหลัง ประวัติกฎหมาย ความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/>                | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                 |
|  | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๑ : หาข้อมูลเบื้องต้น   |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว</li> <li>ถามผู้เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล</li> </ul>  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสืบเสาะค้นหาข้อมูล   |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน</li> <li>สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ หรือเรื่องราวมากที่สุด</li> </ul>  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป</li> <li>แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้เพิ่มเติมที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น</li> </ul>                                  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด</li> <li>สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป</li> <li>ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้น โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย</li> </ul> |                          |                                   |   |  |   |  |
| ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง   |  |                          |                                   |   |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>  |  |                          |                                   |   |  |   |  |

| สมรรถนะ  | รายละเอียด   | ไม่สามารถประเมินได้      | จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง | ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด) |
|--|--|--------------------------|-----------------------------------|---|--|---|--|
|  |  | 0 คะแนน                  | ๑ คะแนน                           | ๒ คะแนน                                 | ๓ คะแนน                                  | ๔ คะแนน                                       | ๕ คะแนน                                  |
| <b>๖) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)</b><br><b>ถ้าจำกัดความ:</b><br>การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้   | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/>                | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                 |
|  | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๑ : เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและให้ความสำคัญใจวัฒนธรรมของผู้อื่น   |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของไทย ขณะที่เห็นคุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น</li> </ul>   |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า</li> </ul>   |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป</li> </ul>  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจรวมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมใหม่   |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจมารยาท กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และพยายามปรับตัวให้สอดคล้อง</li> </ul>   |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้อื่น</li> </ul>  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจในวัฒนธรรมต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง รวมทั้งแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์  |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจรากฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง อันจะทำให้เข้าใจวิถีคิดของผู้อื่น</li> <li>ไม่ตัดสินผู้อื่นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่ต้องพยายามทำความเข้าใจ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้</li> </ul> |                          |                                   |   |  |   |  |
|  | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสร้างการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม   |                          |                                   |   |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างการยอมรับในหมู่ผู้คนต่างวัฒนธรรม เพื่อสัมพันธ์ไมตรีอันดี</li> <li>ริเริ่ม และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างประเทศ หรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน</li> </ul>  |  |                          |                                   |   |  |   |  |
| ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และปรับทำที่รวมทั้งวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม   |  |                          |                                   |   |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>หาทางระงับข้อพิพาทระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยพยายามประสานและประนีประนอมด้วยความเข้าใจในแต่ละวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง</li> <li>ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ทำที่ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อประสานประโยชน์ระหว่างประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน</li> </ul> |  |                          |                                   |   |  |   |  |

| สมรรถนะ   | รายละเอียด  | ไม่สามารถประเมินได้      | จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง | ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด) |
|---|---|--------------------------|-----------------------------------|---|--|---|--|
|   |   | 0 คะแนน                  | ๑ คะแนน                           | ๒ คะแนน                                 | ๓ คะแนน                                  | ๔ คะแนน                                       | ๕ คะแนน                                  |
| 7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)<br>คำจำกัดความ: ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิด ตลอดจนสภาวะของผู้ที่คิดต่อด้วย | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/>                | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                 |
|   | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน   |                          |                                   |   |  |   |  |
|   | ระดับที่ ๑ : เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นที่ต้องการสื่อสาร<br>• เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง   |                          |                                   |   |  |   |  |
|   | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด<br>• เข้าใจทั้งความหมายและนัยเชิงอารมณ์ จากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียงของผู้ที่คิดต่อด้วย   |                          |                                   |   |  |   |  |
|   | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง<br>• เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง<br>• เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย<br>• สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่คิดต่อด้วยได้ |                          |                                   |   |  |   |  |
|   | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูด และความหมายแฝงในการสื่อสารให้กับผู้อื่นได้<br>• เข้าใจนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น<br>• ใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร ทำความรู้จัก หรือติดต่อประสานงาน   |                          |                                   |   |  |   |  |
|   | ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น<br>• เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระชะชาที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น<br>• เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง   |                          |                                   |   |  |   |  |

| สมรรถนะ  | รายละเอียด  | ไม่<br>สามารถ<br>ประเมิน<br>ได้ | จำเป็นต้อง<br>ได้รับการ<br>พัฒนา<br>อย่างยิ่ง | ต้องได้รับ<br>การพัฒนา<br>(ทำได้น้อย<br>กว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับ<br>ใช้งานได้<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ใช้งานได้ดี<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ดีเยี่ยม<br>(ทำได้ครบ<br>ทั้งหมด) |
|--|---|---------------------------------|---|--|---|--|---|
|  |   | 0 คะแนน                         | ๑ คะแนน                                       | ๒ คะแนน  | ๓ คะแนน   | ๔ คะแนน  | ๕ คะแนน   |
| <b>8) ความเข้าใจ<br/>องค์กรและระบบ<br/>ราชการ<br/>(Organizational<br/>Awareness)</b><br><b>คำจำกัดความ:</b><br>ความสามารถ<br>ในการเข้าใจ<br>ความสัมพันธ์<br>เชิงอำนาจตาม<br>กฎหมาย และ<br>อำนาจที่ไม่เป็น<br>ทางการ<br>ในองค์กรของตน<br>และองค์กรอื่นที่<br>เกี่ยวข้องเพื่อ<br>ประโยชน์ในการ<br>ปฏิบัติหน้าที่ให้<br>บรรลุเป้าหมาย<br>รวมทั้ง<br>ความสามารถที่<br>จะคาดการณ์ไว้<br>ว่านโยบายภาครัฐ<br>แนวโน้มทาง<br>การเมือง<br>เศรษฐกิจ สังคม<br>เทคโนโลยี<br>ตลอดจน<br>เหตุการณ์ที่จะ<br>เกิดขึ้น จะมีผลต่อ<br>องค์กรอย่างไร | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง  | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                           | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                            |
|  | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่าง<br>ไม่ชัดเจน   |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๑ : เข้าใจโครงสร้างองค์กร<br><ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจ โครงสร้างองค์กร สาขาการบังคับบัญชา กฎ<br/>ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน<br/>เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้<br/>อย่างถูกต้อง</li> </ul>   |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจ<br>ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ<br><ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่าง<br/>บุคคลในองค์กร ระบุว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจ<br/>หรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ<br/>และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์<br/>โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ul> |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจ<br>วัฒนธรรมองค์กร<br><ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของ<br/>แต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสาร<br/>ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ<br/>หน้าที่ราชการ</li> </ul>   |                                 |   |  |   |  |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร ว่าจะสิ่งใดอาจจะทำได้<br/>หรือไม่อาจจะทำให้บรรลุผลได้</li> </ul>   |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจ<br>ความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร<br><ul style="list-style-type: none"> <li>รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาท<br/>สำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดัน<br/>ภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิด<br/>ประสิทธิผล</li> </ul>   |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจ<br>สาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร<br><ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร<br/>ในหน่วยงานของตนและของภาครัฐ โดยรวม<br/>ตลอดจนปัญหา และโอกาสที่มีอยู่<br/>และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน<br/>ในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ</li> </ul>                   |                                 |   |  |   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ<br/>สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มี<br/>ผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจขององค์กร<br/>เพื่อแปลงวิกฤติเป็น โอกาส กำหนดจุดขึ้นและทำที่<br/>ตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม<br/>โดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ</li> </ul>   |   |                                 |   |  |   |  |   |



| สมรรถนะ   | รายละเอียด   | ไม่<br>สามารถ<br>ประเมิน<br>ได้ | จำเป็นต้อง<br>ได้รับการ<br>พัฒนา<br>อย่างยิ่ง | ต้องได้รับ<br>การพัฒนา<br>(ทำได้น้อย<br>กว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับ<br>ใช้งานได้<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ใช้งานได้ดี<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ดีเยี่ยม<br>(ทำได้ครบ<br>ทั้งหมด) |
|---|--|---------------------------------|---|--|---|--|---|
|   |  | 0 คะแนน                         | ๑ คะแนน                                       | ๒ คะแนน  | ๓ คะแนน   | ๔ คะแนน  | ๕ คะแนน   |
| 9) การดำเนินการ<br>เชิงรุก<br>(Proactiveness)<br>คำจำกัดความ:<br>การสังเกตเห็นปัญหา<br>หรือโอกาส<br>พร้อมทั้งจัดการ<br>เชิงรุกกับปัญหานั้น โดยอาจไม่มี<br>ใครร้องขอ และ<br>อย่างไม่ขู่ท้อ<br>หรือใช้โอกาสนั้น<br>ให้เกิดประโยชน์<br>ต่องาน ตลอดจน<br>การคิดริเริ่ม<br>สร้างสรรค์ใหม่ ๆ<br>เกี่ยวกับงานด้วย<br>เพื่อแก้ปัญหา<br>ป้องกันปัญหา<br>หรือสร้าง<br>โอกาสด้วย | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง   | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                           | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                            |
|   | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๑ : เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ<br>• เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีการแก้ไข โดยไม่รอช้า  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | • เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ<br>• ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ขู่ท้อ  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | • แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาลี้กลายไปเอง  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น<br>• คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น                       |                                 |   |  |   |  |   |
|   | • ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ   |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง<br>• คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง |                                 |   |  |   |  |   |
| • คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการแปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต  |  |                                 |   |  |   |  |   |
| ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว<br>• คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต   |  |                                 |   |  |   |  |   |
| • สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว   |  |                                 |   |  |   |  |   |

| สมรรถนะ   | รายละเอียด   | ไม่<br>สามารถ<br>ประเมิน<br>ได้ | จำเป็นต้อง<br>ได้รับการ<br>พัฒนา<br>อย่างยิ่ง | ต้องได้รับ<br>การพัฒนา<br>(ทำได้น้อย<br>กว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับ<br>ใช้งานได้<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ใช้งานได้ดี<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ดีเยี่ยม<br>(ทำได้ครบ<br>ทั้งหมด) |
|---|--|---------------------------------|---|--|---|--|---|
|   |  | 0 คะแนน                         | ๑ คะแนน                                       | ๒ คะแนน  | ๓ คะแนน   | ๔ คะแนน  | ๕ คะแนน   |
| <b>10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)</b><br><b>คำจำกัดความ:</b><br>ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครอบคลุมความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตามตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง   | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                           | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                            |
|   | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๑ : ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ   |                                 |   |  |   |  |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน</li> </ul>                                      |                                 |   |  |   |  |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน</li> </ul>   |                                 |   |  |   |  |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด</li> </ul>   |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ   |                                 |   |  |   |  |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง</li> </ul>                                    |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของคนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง</li> </ul>   |                                 |   |  |   |  |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> |                                 |   |  |   |  |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอน และกระบวนการทั้งของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่</li> </ul>                    |                                 |   |  |   |  |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่</li> </ul>                              |                                 |   |  |   |  |   |
| ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ   |  |                                 |   |  |   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการ ตามกำหนดเวลา</li> </ul>   |  |                                 |   |  |   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล</li> </ul>   |  |                                 |   |  |   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน</li> </ul>   |  |                                 |   |  |   |  |   |
| ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน   |  |                                 |   |  |   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอนและเพิ่มคุณภาพของข้อมูล</li> </ul>   |  |                                 |   |  |   |  |   |

| สมรรถนะ   | รายละเอียด  | ไม่<br>สามารถ<br>ประเมิน<br>ได้ | จำเป็นต้อง<br>ได้รับการ<br>พัฒนา<br>อย่างยิ่ง | ต้องได้รับ<br>การพัฒนา<br>(ทำได้น้อย<br>กว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับ<br>ใช้งานได้<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ใช้งานได้ดี<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ดีเยี่ยม<br>(ทำได้ครบ<br>ทั้งหมด) |
|---|---|---------------------------------|---|--|---|--|---|
|   |   | 0 คะแนน                         | ๑ คะแนน                                       | ๒ คะแนน  | ๓ คะแนน   | ๔ คะแนน  | ๕ คะแนน   |
| <b>11) ความมั่นใจ<br/>ในตนเอง (Self<br/>Confidence)</b><br><b>คำจำกัดความ:</b><br>ความมั่นใจใน<br>ความสามารถ<br>ศักยภาพ และการ<br>ตัดสินใจของคน<br>ที่จะปฏิบัติงาน<br>ให้บรรลุผล<br>หรือเลือกวิธีที่มี<br>ประสิทธิภาพ<br>ในการปฏิบัติงาน<br>หรือแก้ไขปัญหา<br>ให้สำเร็จลุล่วง | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง  | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                           | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                            |
|   | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่าง<br>ไม่ชัดเจน   |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติงานได้ตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ต้องมี<br>การกำกับดูแล<br>• ปฏิบัติงานได้โดยอาจไม่ต้องมีการกำกับดูแล<br>ใกล้ชิด  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | • ตัดสินใจเองได้ในการกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจ<br>หน้าที่รับผิดชอบของตน  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และปฏิบัติงาน<br>ในหน้าที่อย่างมั่นใจ<br>• กล้าตัดสินใจเรื่องที่เห็นว่าถูกต้องแล้วในหน้าที่<br>แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้างก็ตาม  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | • แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่<br>แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน   |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และมีใจ<br>ในความสามารถของคน<br>• เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ และศักยภาพ<br>ของคนว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบ<br>ผลสำเร็จได้ |                                 |   |  |   |  |   |
|   | • แสดงความมั่นใจอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจ<br>หรือความสามารถของตน  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และมีใจใน<br>การทำงานที่ท้าทาย<br>• ขอบงานที่ท้าทายความสามารถ  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | • แสดงความคิดเห็นของตนเมื่อไม่เห็นด้วยกับ<br>ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ หรือในสถานการณ์<br>ที่ขัดแย้ง  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเต็มใจ<br>ทำงานที่ท้าทายมากและกล้าแสดงจุดยืนของตน<br>• เต็มใจและรับอาสาปฏิบัติงานที่ท้าทาย<br>หรือมีความเสี่ยงสูง               |                                 |   |  |   |  |   |
| • กล้าขึ้นหัตถ์เผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชา<br>หรือผู้มีอำนาจ   |   |                                 |   |  |   |  |   |
| • กล้าแสดงจุดยืนของตนอย่างตรงไปตรงมา<br>ในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ   |   |                                 |   |  |   |  |   |

| สมรรถนะ  | รายละเอียด   | ไม่<br>สามารถ<br>ประเมิน<br>ได้ | จำเป็นต้อง<br>ได้รับการ<br>พัฒนา<br>อย่างยิ่ง | ต้องได้รับ<br>การพัฒนา<br>(ทำได้น้อย<br>กว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับ<br>ใช้งานได้<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ใช้งานได้ดี<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ดีเยี่ยม<br>(ทำได้ครบ<br>ทั้งหมด) |
|--|--|---------------------------------|---|--|---|--|---|
|  |  | 0 คะแนน                         | ๑ คะแนน                                       | ๒ คะแนน  | ๓ คะแนน   | ๔ คะแนน  | ๕ คะแนน   |
| <b>12) การยืดหยุ่น<br/>ก่อนปรน<br/>(Flexibility)</b><br><b>คำจำกัดความ:</b><br>ความสามารถในการปรับตัว และ<br>ปฏิบัติงานได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพใน<br>สถานการณ์และ<br>กลุ่มคนที่<br>หลากหลาย<br>หมายรวมถึงการ<br>ขอมรับความเห็น<br>ที่แตกต่าง และ<br>ปรับเปลี่ยน<br>วิธีการเมื่อ<br>สถานการณ์<br>เปลี่ยนไป | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง   | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                           | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                            |
|  | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่าง<br>ไม่ชัดเจน  |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๑ : มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน<br><ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก<br/>หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</li> </ul>  |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และยอมรับ<br><b>ความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น</li> <li>เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เมื่อได้รับ<br/>ข้อมูลใหม่</li> </ul>  |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และมี<br><b>วิจารณ์งานในการปรับใช้กฎระเบียบ</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>มีวิจารณ์งานในการปรับใช้กฎระเบียบ<br/>ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงาน<br/>และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน</li> </ul>  |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และปรับเปลี่ยน<br><b>วิธีการดำเนินงาน</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์<br/>หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้</li> <li>ปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ<br/>ของหน่วยงาน</li> </ul>                    |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และปรับเปลี่ยน<br><b>แผนกลยุทธ์</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือ โครงการ<br/>เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า</li> <li>ปรับเปลี่ยน โครงสร้าง หรือกระบวนการ<br/>เป็นการเฉพาะกาล เพื่อให้รับกับสถานการณ์<br/>เฉพาะหน้า</li> </ul> |                                 |   |  |   |  |   |

| สมรรถนะ  | รายละเอียด   | ไม่<br>สามารถ<br>ประเมิน<br>ได้ | จำเป็นต้อง<br>ได้รับการ<br>พัฒนา<br>อย่างยิ่ง | ต้องได้รับ<br>การพัฒนา<br>(ทำได้น้อย<br>กว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับ<br>ใช้งานได้<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ใช้งานได้ดี<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ดีเยี่ยม<br>(ทำได้ครบ<br>ทั้งหมด) |
|--|--|---------------------------------|---|--|---|--|---|
|  |  | 0 คะแนน                         | ๑ คะแนน                                       | ๒ คะแนน  | ๓ คะแนน   | ๔ คะแนน  | ๕ คะแนน   |
| <b>13) ศิลปะการสื่อสารใจ (Communication &amp; Influencing)</b><br><b>คำจำกัดความ:</b><br>ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน  | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง   | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                           | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                            |
|  | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๑ : นำเสนอข้อมูลหรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา   |                                 |   |  |   |  |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> </ul>                      |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ   |                                 |   |  |   |  |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอข้อมูล ความเห็นหรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน</li> </ul>     |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ  |                                 |   |  |   |  |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง</li> <li>คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอและคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง</li> </ul> |                                 |   |  |   |  |   |
|  | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และใช้ศิลปะการจูงใจ   |                                 |   |  |   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม</li> <li>ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละราย</li> <li>คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น</li> </ul> |  |                                 |   |  |   |  |   |
| ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ  |  |                                 |   |  |   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด แผนงานโครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล</li> <li>ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชนให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ</li> </ul>   |  |                                 |   |  |   |  |   |

| สมรรถนะ  | รายละเอียด  | ไม่<br>สามารถ<br>ประเมิน<br>ได้ | จำเป็นต้อง<br>ได้รับการ<br>พัฒนา<br>อย่างยิ่ง | ต้องได้รับ<br>การพัฒนา<br>(ทำได้น้อย<br>กว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับ<br>ใช้งานได้<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ใช้งานได้ดี<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ดีเยี่ยม<br>(ทำได้ครบ<br>ทั้งหมด) |
|--|---|---------------------------------|---|--|---|--|---|
|  |   | 0 คะแนน                         | ๑ คะแนน                                       | ๒ คะแนน  | ๓ คะแนน   | ๔ คะแนน  | ๕ คะแนน   |
| <b>14) คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)</b><br><b>คำจำกัดความ:</b><br>ความซาบซึ้งใน อรรถรสและเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้ | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง  | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                           | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                            |
|  | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน   |                                 |   |  |   |  |   |
|  | <b>ระดับที่ ๑ : ซาบซึ้งในงานศิลปะ</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>เห็นคุณค่าในงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่น ๆ โดยแสดงความรักและห่วงใยในงานศิลปะ</li> <li>สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ติดตาม หรือสร้างงานศิลปะแขนงต่าง ๆ</li> <li>ฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในงานศิลปะของตนอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>   |                                 |   |  |   |  |   |
|  | <b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจรูปแบบต่าง ๆ ของงานศิลปะ</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>แยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะรูปแบบต่าง ๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้</li> <li>เข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่าง ๆ และนำไปใช้ในงานศิลปะของตนได้</li> <li>สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวงกว้าง</li> </ul> |                                 |   |  |   |  |   |
|  | <b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะ</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>นำอิทธิพลของงานศิลปะยุคสมัยต่าง ๆ มาเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน</li> <li>ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในงานศิลปะ มาใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน</li> </ul>   |                                 |   |  |   |  |   |
|  | <b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะยุคต่าง ๆ มาใช้ในการรังสรรค์ผลงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์งานศิลปะ</li> <li>นำศาสตร์ทางศิลปะหลายแขนงมาผสมผสาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่าง</li> </ul>                                      |                                 |   |  |   |  |   |
|  | <b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และรังสรรค์งานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>รังสรรค์งานศิลปะที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตนที่เป็นที่ยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นการรังสรรค์งานแนวใหม่ หรืออนุรักษ์ไว้ซึ่งงานศิลปะดั้งเดิม</li> </ul>  |                                 |   |  |   |  |   |

| สมรรถนะ   | รายละเอียด  | ไม่<br>สามารถ<br>ประเมิน<br>ได้ | จำเป็นต้อง<br>ได้รับการ<br>พัฒนา<br>อย่างยิ่ง | ต้องได้รับ<br>การพัฒนา<br>(ทำได้น้อย<br>กว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับ<br>ใช้งานได้<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ใช้งานได้ดี<br>(ทำได้<br>มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่<br>ดีเยี่ยม<br>(ทำได้ครบ<br>ทั้งหมด) |
|---|---|---------------------------------|---|--|---|--|---|
|   |   | 0 คะแนน                         | ๑ คะแนน                                       | ๒ คะแนน  | ๓ คะแนน   | ๔ คะแนน  | ๕ คะแนน   |
| 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) คำจำกัดความ: จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของส่วนราชการ ชีตถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง  | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                           | <input type="checkbox"/>                            | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                            |
|   | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน   |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ<br>• เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของส่วนราชการ   |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และแสดงความภักดีต่อส่วนราชการ<br>• แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ<br>• มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่ส่วนราชการ  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจของส่วนราชการ<br>• มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของส่วนราชการจนบรรลุเป้าหมาย<br>• จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย  |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้ง<br>• ชีตถือประโยชน์ของส่วนราชการหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง<br>• ยินยอมในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นอาจจะมิผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม |                                 |   |  |   |  |   |
|   | ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการ<br>• เสียสละประโยชน์ระยะสั้นของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการ โดยรวม  |                                 |   |  |   |  |   |

| สมรรถนะ   | รายละเอียด   | ไม่สามารถประเมินได้      | จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง | ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง) | อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด) |
|---|--|--------------------------|-----------------------------------|---|--|---|--|
|   |  | 0 คะแนน                  | ๑ คะแนน                           | ๒ คะแนน                                 | ๓ คะแนน                                  | ๔ คะแนน                                       | ๕ คะแนน                                  |
| <b>16) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building)</b><br><b>คำจำกัดความ:</b><br>สร้างหรือรักษาสัมพันธ์ภาพกันมิตรเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับงาน | ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/>                | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                      | <input type="checkbox"/>                 |
|   | ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน  |                          |                                   |   |  |   |  |
|   | ระดับที่ ๑ : สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงาน<br><ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน</li> </ul>  |                          |                                   |   |  |   |  |
|   | ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด<br><ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด</li> <li>เสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่น</li> </ul> |                          |                                   |   |  |   |  |
|   | ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสร้างหรือรักษาการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม<br><ul style="list-style-type: none"> <li>ริเริ่มกิจกรรมเพื่อให้มีการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงาน</li> <li>เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในวงกว้างเพื่อประโยชน์ในงาน</li> </ul>                                    |                          |                                   |   |  |   |  |
|   | ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์กันมิตร<br><ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างหรือรักษามิตรภาพโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น</li> </ul>   |                          |                                   |   |  |   |  |
|   | ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และรักษาความสัมพันธ์กันมิตรในระยะยาว<br><ul style="list-style-type: none"> <li>รักษาความสัมพันธ์กันมิตรไว้ได้อย่างต่อเนื่อง แม้อาจจะไม่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ในงานกันแล้วก็ตาม แต่ยังมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์ในงานได้อีกในอนาคต</li> </ul>                                  |                          |                                   |   |  |   |  |