

สรุปสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตามประกาศและคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.

สายงาน	(1) สมรรถนะหลัก					(2) สมรรถนะประจำสายงาน							(3) สมรรถนะทางการบริหาร *						หมายเหตุ
	มุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	ส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม / จริยธรรม	ทำงานเป็นทีม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การสืบเสาะหาข้อมูล	การดำเนินการเชิงรุก	ความถูกต้องของงาน	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	ศิลปะการสื่อสารสูงใจ	สถานะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อการพัฒนาปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การส่งงานและมอบหมายงาน	
1. บริหาร	★	★	★	★	★							★	★	★	★	★	★	ก.ระดับสมรรถนะหลัก / สมรรถนะประจำสายงาน - ปฏิบัติงาน ระดับ 1 - ชำนาญงาน ระดับ 1 - อาวุโส ระดับ 2 - ปฏิบัติการ ระดับ 1 - ชำนาญการ ระดับ 2 - ชำนาญการพิเศษ ระดับ 3 - เชี่ยวชาญ ระดับ 4 - ทรงคุณวุฒิ ระดับ 5 - อำนวยการสูง ระดับ 4 - บริหารสูง ระดับ 5 *ข.ระดับสมรรถนะทางการบริหาร เฉพาะข้าราชการประเภทบริหาร / วิชาการ ทรงคุณวุฒิ / อำนวยการ - ทรงคุณวุฒิ ระดับ 3 - อำนวยการสูง ระดับ 2 - บริหารสูง ระดับ 4	
2. อำนวยการ	★	★	★	★	★	★	★		★			★	★	★	★	★	★		
3. วิชาการศึกษา	★	★	★	★	★	★	★		★			★	★	★	★				
4. วิเคราะห์นโยบายและแผน	★	★	★	★	★	★	★		★			★	★	★	★				
5. ทรัพยากรบุคคล	★	★	★	★	★	★	★		★			★	★	★	★				
6. นิติการ	★	★	★	★	★	★	★	★		★		★	★	★	★				
7. จัดการงานทั่วไป	★	★	★	★	★	★	★			★	★	★	★	★	★				
8. วิชาการตรวจสอบภายใน	★	★	★	★	★	★	★			★	★	★	★	★	★				
9. วิชาการเงินและบัญชี	★	★	★	★	★	★	★			★	★	★	★	★	★				
10. วิชาการพัสดุ	★	★	★	★	★	★	★			★	★	★	★	★	★				
11. วิชาการคอมพิวเตอร์	★	★	★	★	★	★	★	★		★		★	★	★	★				
12. วิชาการประชาสัมพันธ์	★	★	★	★	★	★	★			★		★	★	★	★				
13. วิชาการโสตทัศนศึกษา	★	★	★	★	★	★	★			★		★	★	★	★				
14. ปฏิบัติงานธุรการ	★	★	★	★	★	★	★			★	★	★	★	★	★				
15. ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	★	★	★	★	★	★	★			★	★	★	★	★	★				
16. ปฏิบัติงานพัสดุ	★	★	★	★	★	★	★			★	★	★	★	★	★				
17. ปฏิบัติงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	★	★	★	★	★	★	★			★		★	★	★	★				
18. ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	★	★	★	★	★	★	★			★		★	★	★	★				
19. ปฏิบัติงานช่างภาพ	★	★	★	★	★	★	★			★		★	★	★	★				

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ (ตามคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)

ก. สมรรถนะหลัก (ข้าราชการจะต้องได้รับการประเมินในสมรรถนะหลักทุกคน)

ก.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง <input type="checkbox"/> พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา <input type="checkbox"/> มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน <input type="checkbox"/> แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ถามถึงวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น <input type="checkbox"/> แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี <input type="checkbox"/> ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน <input type="checkbox"/> ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ <input type="checkbox"/> มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น <input type="checkbox"/> เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด <input type="checkbox"/> พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่าง ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด <input type="checkbox"/> บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ก.2 บริการที่ดี (Service Mind-SERV) : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ให้การบริการที่เป็นมิตรสุภาพ <input type="checkbox"/> ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ <input type="checkbox"/> ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ อย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือบิดาภาระ <input type="checkbox"/> ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน <input type="checkbox"/> นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะ เปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการ ไร้กังวล <input type="checkbox"/> สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในกลุ่มมือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ผ่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ก.3 การสังเคราะห์ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP) : ความสนใจใฝ่รู้ ตั้งสมรรถนะความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน <input type="checkbox"/> พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการของตน <input type="checkbox"/> รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ <input type="checkbox"/> สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง <input type="checkbox"/> สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนที่ส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา <input type="checkbox"/> บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในกลุ่มมือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ก.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity-ING) : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>มีความสุจริต โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้</p> <p><input type="checkbox"/> แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดและรับผิดชอบ</p> <p><input type="checkbox"/> เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก</p> <p><input type="checkbox"/> กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรมแม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</p>
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ก.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW) : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย <input type="checkbox"/> รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของทีม <input type="checkbox"/> ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สร้างสัมพันธ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี <input type="checkbox"/> ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี <input type="checkbox"/> กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น <input type="checkbox"/> ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม <input type="checkbox"/> ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ <input type="checkbox"/> ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ <input type="checkbox"/> รักษามิตรภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว <input type="checkbox"/> คลีคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม <input type="checkbox"/> ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย ”X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ข. สมรรถนะประจำสายงาน (ข้าราชการจะต้องได้รับการประเมินตามสมรรถนะที่ สกอ. กำหนดในแต่ละสายงาน : ศึกษาจากคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)

ข.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking –AT) : การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือ ทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

ระดับสมรรถนะ									
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5					
<p>แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็น ส่วนย่อยๆ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหา ออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจ ความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหา หรืองาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหา หรืองาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถ วิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียด และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ต่างๆ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแนวทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิคและรูปแบบ ต่างๆ ในการกำหนดแผนงาน หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือก และข้อดีข้อเสียไว้ให้</p>					
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>									
<p>ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม</p>				ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
				0	1	2	3	4	5
<p>(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)</p>									
<p>(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน</p>									
<p>(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม</p>									

ข.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking – CT) : การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p><u>ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ใช้ประสบการณ์</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายข้อมูลหรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน</p>
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ข.3 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking – INF) : ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>หาข้อมูลเบื้องต้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว <input type="checkbox"/> ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูล โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน <input type="checkbox"/> สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป <input type="checkbox"/> แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้อื่นเพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด <input type="checkbox"/> สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป <input type="checkbox"/> ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้นเพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ อย่างต่อเนื่อง
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในกลุ่มมือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ข.4 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness – PROC) : การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้น โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้น ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เล็งเห็นปัญหา อูปรรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า <input type="checkbox"/> เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤต โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอและไม่ย่อท้อ <input type="checkbox"/> แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาลึกลายไปเอง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น <input type="checkbox"/> ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาปานกลาง <input type="checkbox"/> คิดนอกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต <input type="checkbox"/> สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว
<p>หมายเหตุ : เกณฑ์การผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในกลุ่มมือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ข.5 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order – CO) : ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่ และลดข้อบกพร่อง ที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน</p> <p><input type="checkbox"/> ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบ ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด อย่างเคร่งครัด</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่</p> <p><input type="checkbox"/> บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงาน ทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา</p> <p><input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วน เพื่อความถูกต้องของงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล</p>
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในกลุ่มมือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ข.6 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility – FLX) : ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับ ความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น</p> <p><input type="checkbox"/> เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทักษะคิด เมื่อได้รับข้อมูลใหม่</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจรณ์ฐานในการปรับใช้กฎระเบียบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> มีวิจรณ์ฐานในการปรับใช้กฎระเบียบ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงาน และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับ สถานการณ์ หรือบุคคลแต่ยังคง เป้าหมายเดิมไว้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของหน่วยงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เฉพาะหน้า</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นการเฉพาะกาล เพื่อให้รับกับ สถานการณ์เฉพาะหน้า</p>
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในกลุ่มมือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ข.7 ทักษะการสื่อสารใจ(Communication & Influencing –CI) : ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> นำเสนอ ข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจ และระดับของผู้ฟัง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ ของตนเอง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ศิลปะการจูงใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสารนำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด แผนงานโครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ</p>
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ค. สมรรถนะทางการบริหาร (สำหรับข้าราชการประเภทบริหาร /วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ /อำนวยการ ตามที่กำหนด : ศึกษาจากคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)

ค.1 ภาวะผู้นำ (Leadership – LEAD) : ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทบาทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ</p> <p><input type="checkbox"/> อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงาน และเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของส่วนราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่ม และประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น</p> <p><input type="checkbox"/> ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p><input type="checkbox"/> ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วง</p> <p><input type="checkbox"/> เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือก และข้อดีข้อเสียไว้ให้</p>
หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ก.2 **วิสัยทัศน์ (Visioning – VIS)** : ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของส่วนราชการได้</p> <p><input type="checkbox"/> แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์</p> <p><input type="checkbox"/> ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก</p>
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ค.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation – SO) : ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการ ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร <input type="checkbox"/> สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ <input type="checkbox"/> ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ <input type="checkbox"/> ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลก โดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือส่วนราชการ <input type="checkbox"/> คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และ กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนราชการ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม <input type="checkbox"/> ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ก.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership – CL) : ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อที่สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับแก้ปัญหาดังกล่าว</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ</p> <p><input type="checkbox"/> เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน</p> <p><input type="checkbox"/> เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ค.5 การควบคุมตนเอง (Self Control – SCT) : ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกขู่ขู่ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p><u>ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้นหรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้อ้อยที่วาทา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกขู่ขู่</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกขู่ขู่ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ระวังอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ</p> <p><input type="checkbox"/> ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้</p>
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในกลุ่มมือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

ค.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others – CEMP) : ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง</p> <p><input type="checkbox"/> ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว</p> <p><input type="checkbox"/> มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชา ที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้</p> <p><input type="checkbox"/> มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่อง เพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชาได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในส่วนราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในส่วนราชการ</p>
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในกลุ่มมือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						