

แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ในช่วง ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ (รอบที่ ๑)

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย / นาง / นางสาว).....(สังกัดสาขาวิชา

ชื่อผู้ประเมิน..... (ตำแหน่ง

คำชี้แจง

แบบการประเมินสมรรถนะของบุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ใช้แบบการประเมินเช่นเดียวกับของมหาวิทยาลัยฯ ทุกประการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเองและวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสมรรถนะปัจจุบันของตนเปรียบเทียบกับสมรรถนะเป้าหมายตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ ดังนั้นจึงใคร่ขอให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้ตรวจการประเมิน) ให้ข้อมูลและประเมินตามความเป็นจริง เพื่อจะได้นำผลจากการประเมินไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่แต่ละคนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

๑. คณาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาทำการประเมินตนเองในแบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมฯ (ดังแบบการประเมินด้านล่างนี้) แล้วส่งให้ประธานสาขาวิชาเป็นผู้พิจารณาประเมินตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นประธานสาขาวิชาส่งให้หัวหน้าสำนักงานคณบดี เพื่อดำเนินการส่งตรวจความถูกต้องโดยรองคณบดีและคณบดี ต่อไป

๒. สายสนับสนุนให้ประเมินตนเองในแบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมฯ (ดังแบบการประเมินด้านล่างนี้) แล้วส่งให้หัวหน้าสำนักงานคณบดี เป็นผู้พิจารณาประเมินตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นส่งให้รองคณบดีและคณบดีดำเนินการตรวจความถูกต้อง ต่อไป

๓. ประธานสาขาวิชาให้ประเมินตนเอง และส่งให้หัวหน้าภาควิชาเป็นผู้ประเมินตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นส่งให้หัวหน้าสำนักงานคณบดีเพื่อดำเนินการส่งประเมินตรวจสอบความถูกต้องโดยรองคณบดีและคณบดี ต่อไป

๔. หัวหน้าภาควิชาให้ประเมินตนเอง และส่งให้หัวหน้าสำนักงานคณบดี เพื่อดำเนินการส่งประเมินตรวจสอบความถูกต้องโดยคณบดี ต่อไป

๕. รองคณบดีและหัวหน้าสำนักงานคณบดี ให้ประเมินตนเอง และส่งให้คณบดีเพื่อดำเนินการประเมินตรวจสอบความถูกต้องต่อไป

๖. คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนให้ประเมินตนเองในข้อ ๑. สมรรถนะหลักทุกข้อ (ข้อที่ ๑ - ๕)

๗. คณาจารย์ประเมินข้อ ๒. สมรรถนะประจำกลุ่มสายงานประเมินตนเองในข้อที่ ๒.๑ สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานสายวิชาการ (คณาจารย์) และส่วนเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนประเมินตนเองในข้อที่ ๒.๒ สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)

๘. คณาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารประเมินในข้อ ๓. สมรรถนะทางการบริหารทุกข้อ เช่น รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ รองคณบดี รองผู้อำนวยการ หรือเทียบเท่า เป็นต้น

ที่มาของข้อมูล : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. ๒๕๕๕. คู่มือสมรรถนะ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ ๕๓ น.

๑. สมรรถนะหลัก

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน			
	ระดับที่	ความหมาย					
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน - ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	๑	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี - พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง - พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา - มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน - แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น - แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสีย หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ - กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี - ติดตาม และประเมินของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน - ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ - มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น - เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ - กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด - พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ - ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด - บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้	<input type="checkbox"/>

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
๒. การบริการที่ดี	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน - ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๑	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ - ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ - รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่เบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก - ใช้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ให้ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ - เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ - คิดถึงประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
๓. การส่งเสริม ความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน - ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๑	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง - ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ สาขาอาชีพของตน - รอบรู้เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการของตน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- รับรู้แนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้วิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง - มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ - สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๔. การยึดมั่นใน ความถูกต้อง ชอบธรรม และ จริยธรรม	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน - ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๑	มีความสุจริต - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้ - รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน	
	ระดับที่	ความหมาย			
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ			
		- ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ และรับผิดชอบ - เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง			
		- ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมีพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก - กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม			
		- ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศไทยแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	๕. การทำงาน เป็นทีม	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน		
			- ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		๑	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ		
- สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม - ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๒		แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน			
		- สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		- ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี - กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๓		แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม			
		- รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม - ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ				
	- ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	- ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ - รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ในงานสำเร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
	๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๕ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ		
		- เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมงานเพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

๒. สมรรถนะประจำกลุ่มสายงาน

๒.๑ สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานสายวิชาการ

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
๑. การคิด วิเคราะห์	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน		
		- ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๑	แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ		
		- แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ - วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน		
		- ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้ - ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้ - วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน		
		- เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ - วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถวิเคราะห์หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้		
		- เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่งๆ ได้ - วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแนวทางการป้องกันแก้ไขล่วงหน้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
	๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้เทคนิค และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงานเพื่อเตรียมทางเลือก สำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น		
		- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
๒. การมองภาพ องค์รวม	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน		
		- ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๑	ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป		
		- ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประยุกต์ใช้ประสบการณ์		
		- ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน			
	- ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณีแนวคิดที่นำมาใช้ กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอธิบายข้อมูล หรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย			
	- สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่			
	- ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๓. การใส่ใจและ พัฒนาผู้อื่น	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน		
		- ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
	๑	ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น		
		- สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี - แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี		
		- สาคิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน - มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำหรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น		
- ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้ - ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			
	- ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง			
	- พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้ - ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

๒.๒ สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานสายสนับสนุน

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
๑. การคิดวิเคราะห์	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน - ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
	๑	แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ		
		- แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน		
		- ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหาหรืองาน		
		- เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถวิเคราะห์หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้		
		- เข้าในประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหา กับสถานการณ์หนึ่งๆ ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้เทคนิค และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงานเพื่อเตรียมทางเลือก สำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น			
	- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือก ในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
๒. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน - ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๑	ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ - ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนด อย่างเคร่งครัด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตรวจทางความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ - ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน - ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	<input type="checkbox"/>
	- ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ - ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน - พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	๓. การสร้างสัมพันธภาพ	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน - ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>
๑		สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน - สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด - สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด	<input type="checkbox"/>
- เสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่น	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสร้างหรือรักษาการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม		
		- ริเริ่มกิจกรรมเพื่อให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน - เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในวงกว้างเพื่อประโยชน์ในงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์อันมิตร		
		- สร้างหรือรักษามิตรภาพโดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวมากขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และรักษาความสัมพันธ์อันมิตรในระยะยาว		
- รักษาความสัมพันธ์อันมิตรไว้ได้อย่างต่อเนื่อง แม้อาจจะไม่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ในงานกันแล้วก็ตาม แต่ยังมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์ในงานได้อีกในอนาคต		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

๓. สมรรถนะทางการบริหาร

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
๑. สภาวะผู้นำ	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน		
		- ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๑	ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด		
		- ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลาตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม		
- ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
- ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน		
		- เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของส่วนราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ		
		- กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร		
		- สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
๒. วิสัยทัศน์	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน		
		- ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๑	รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร		
		- รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร		
		- อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของส่วนราชการได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์			
	- โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ			
	- ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ			
	- กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	- คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน	
	ระดับที่	ความหมาย			
๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน - ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	๑	รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร - เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร - สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ - ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ - ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ - ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ - ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือ ผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น - ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือส่วนราชการ - คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ - ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาบริบทในภาพรวม - ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน - ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๑	เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน - เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น - เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และการเรียนรู้เพื่อให้อาจปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน
	ระดับที่	ความหมาย		
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น - ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น - สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน - กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ - เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร - สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร - วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน - เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ - ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ - สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๕. การควบคุมตนเอง	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน - ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>
	๑	ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม - ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี - รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถใช้อ้อยที่ วาจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่ว - รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่ว โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ - สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

เกณฑ์การประเมิน	การพิจารณาระดับพฤติกรรม		ประเมินตนเอง	ประธานสาขา/ หน.ภาค ประเมิน	
	ระดับที่	ความหมาย			
	๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
		- สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		- ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ			
		- ระวังอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		- ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่นๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน	๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน		
			- ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		๑	สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน		
			- สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		- ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๒		แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ			
		- สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		- ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
๓		แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน			
	- วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	- มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	- มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา				
	- สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	- สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ				
	- สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในส่วนราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	- สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในส่วนราชการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

สรุปผลข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ๕๙-๓๑ มี.ค. ๖๐)

(แบบ ป.มบส.-๒)

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย / นาง / นางสาว) ตำแหน่ง

ชื่อผู้บังคับบัญชา / ผู้ประเมิน (นาย / นาง / นางสาว) ตำแหน่ง

สมรรถนะหลัก (สำหรับข้าราชการทุกคน)	(๑) ระดับ สมรรถนะ ที่คาดหวัง	(๒) ระดับ สมรรถนะ ที่แสดงออก
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์		
๒. การบริการที่ดี		
๓. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม		
๕. การทำงานเป็นทีม		

สมรรถนะประจำกลุ่มสายงาน (ข้าราชการกลุ่มฯ วิชาการ ประเมิน ข้อ ๑, ๒, ๓ ข้าราชการกลุ่มฯ สนับสนุน ประเมิน ข้อ ๑, ๔, ๕)	(๓) ระดับ สมรรถนะ ที่คาดหวัง	(๔) ระดับ สมรรถนะ ที่แสดงออก
๑. การคิดวิเคราะห์		
๒. การมองภาพองค์รวม		
๓. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		
๔. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน		
๕. การสร้างสัมพันธภาพ		

สมรรถนะทางการบริหาร (สำหรับข้าราชการประเภทบริหาร / วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ / อำนวยการ)	(๕) ระดับ สมรรถนะ ที่คาดหวัง	(๖) ระดับ สมรรถนะ ที่แสดงออก
๑. สภาวะผู้นำ		
๒. วิสัยทัศน์		
๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ		
๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน		
๕. การควบคุมตนเอง		
๖. การสอนงานและมอบหมายงาน		

เกณฑ์การประเมิน	(๗) การประเมิน		
	จำนวนสมรรถนะ	คูณด้วย	คะแนน
จำนวนสมรรถนะหลัก / สมรรถนะทางการบริหาร ที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก สูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง X 3 คะแนน			
จำนวนสมรรถนะหลัก / สมรรถนะทางการบริหาร ที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 1 ระดับ X 2 คะแนน			
จำนวนสมรรถนะหลัก / สมรรถนะทางการบริหาร ที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2 ระดับ X 1 คะแนน			
จำนวนสมรรถนะหลัก / สมรรถนะทางการบริหาร ที่มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3 ระดับ X 0 คะแนน			
(๘) ผลรวมคะแนน			
(๙) สรุปคะแนนส่วนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) =	$\frac{\text{ผลรวมคะแนน ใน (๘)}}{\text{จำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน X ๓ คะแนน}}$		