



## สมรรถนะ (Competency)

ที่ใช้ประกอบการสรรหา แต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง  
ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

จัดทำโดย

งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

## สมรรถนะหลัก (Competency)

ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

<b>ชื่อสมรรถนะ</b>	<b>สมรรถนะหลัก มี ๕ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ</b>
<b>คำจำกัดความ</b>	มีจิตสำนึกความเป้นพนักงานสวนทองถิ่นและสามารถนำไปใช้หลักในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดเป็นแนวคิดหรือค่านิยมให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง
<b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation –ACH)</b>	
<b>คำจำกัดความ</b>	ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและ มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งยังหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการ ปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานใหม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่ เสมอ
<b>ระดับ</b>	<b>คำอธิบาย</b>
<b>๐</b>	<b>ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b>
<b>๑</b>	<b>แสดงความพากเพียรพยายาม และตั้งใจทำงานได้ดี</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา</li> <li>- มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา</li> <li>- ตั้งใจ และพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่และในสวนของตนให้ดีตามที่ได้รับ มอบหมาย</li> <li>- แสดงความประสงค์หรือขอคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาของตนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป</li> </ul>
<b>๒</b>	<b>แสดงมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือ ตามมาตรฐานขององค์กร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ</li> <li>- มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มี คุณภาพ</li> <li>- กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามมาตรฐานของ องค์กร</li> <li>- หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตนเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตาม มาตรฐานขององค์กร</li> <li>- คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อยู่เสมอ</li> </ul>
<b>๓</b>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้โดดเด่นเกินกว่าเป้าหมายมาตรฐานที่องค์กรกำหนด</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพ มากขึ้น</li> <li>- ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการทำงานใหม่คุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่ โดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้</li> <li>- เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ ผลงานตามที่กำหนดไว้</li> </ul>
<b>๔</b>	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอุสาหะมานะบากบั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย หรือได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยากหรือไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน โดยใช้วิธีการ พัฒนาระบบ ประยุกต์ และบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง อย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดในองค์กรกระทำ ได้มาก่อน - กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปโดยยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่าง เห็นได้ชัด</li> <li>- ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</li> <li>- ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่าง ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</li> </ul>

สมรรถนะหลัก (Competency)

ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๕ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
<b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation –ACH)</b>	
ระดับ	คำอธิบาย
๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และวิเคราะห์ผลได้และผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้ แม่ จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>- วิเคราะห์และคำนวณผลได้ผลเสีย และความคุ้มค่า รวมทั้งกลาคิด กลาทำ และกลา เสี่ยงโดยอาศัยวิสัยทัศน์ ประสบการณ์และการบริหารในเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป้าหมาย และประโยชน์สำคัญขององค์กร</li> </ul>
<b>ความซื่อสัตย์ต่อสายอาชีพ (Integrity – ING)</b>	
คำจำกัดความ	การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคมประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
ระดับ	คำอธิบาย
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	<p><b>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระดับวินัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่ หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้</li> <li>- มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ / ตำแหน่งงานของตนให้ ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร</li> <li>- มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ / ตำแหน่งงานของตนให้ ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร</li> </ul>
๒	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พุดยาองไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ ตนเอง</li> <li>- เป็นคนตรงไปตรงมา กลาพูด และกลาแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร</li> </ul>
๓	<p><b>แสดงสมรรถนะที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือ ผลประโยชน์ส่วนตัว - ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ใจหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่าง เสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น</li> <li>- ยึดหลักความยุติธรรม และความเป้นธรรมเป็นที่ตั้ง แม่ต้องกระทบกับบุคคลที่มี อำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า</li> </ul>

สมรรถนะหลัก (Competency)

ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจาง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๕ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
<b>ความซื่อสัตย์ต่อสายอาชีพ (Integrity – ING)</b>	
ระดับ	คำอธิบาย
<b>๔</b>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอ้างความถูกต้องเพื่อองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อ้างความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแมใน สถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้</li> <li>- ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แมผลของ การปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์</li> <li>- เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตัวหรือของ ครอบครัว โดยมุ่งใหญ่ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเนนประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง</li> </ul>
<b>๕</b>	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อุทิศตน อ้างความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือ ประเทศชาติ แมในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแมในสถานการณ์ที่อาจ เสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</li> <li>- ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กล ยุทธ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเนนประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กรประชาชน และ ประเทศชาติเป็นสำคัญ</li> </ul>
<b>ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and process Understanding –OPU)</b>	
คำจำกัดความ	ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการ ทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่ใหบรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ตอระบบและกระบวนการ ทำงาน
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	<p><b>เข้าใจเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานของตน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานที่ตนสังกัดอยู่ รวมทั้งกฎระเบียบ ตลอดจนขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ติดตาม ประสานงาน หรือรายงานผล ฯลฯ ในหน้าที่ได้ถูกต้อง</li> </ul>
๒	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบกระบวนการทำงานของตนกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่ออย่างชัดเจน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าใจและเชื่อมโยงเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน ขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนกับหน่วยงานอื่นที่ติดต่อด้วยอย่างถูกต้อง รวมถึงนำความเข้าใจนี้มาใช้ในการทำงานระหวางกัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันสูงสุด</li> </ul>
๓	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถมองภาพรวมแล้วปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบใหม่ประสิทธิภาพขึ้น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าใจข้อจำกัดของเทคนิค ระบบหรือกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่อกด้วย และรูว่าสิ่งใดที่ควรกระทำเพื่อปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงขึ้นได้</li> <li>- เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างจากเดิมสามารถใช้ความเข้าใจผลต่อเนื่องและความสัมพันธ์เชื่อมโยงของ ระบบและกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมทันเวลา</li> </ul>

สมรรถนะหลัก (Competency)

ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจาง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๕ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
<b>ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and process Understanding –OPU)</b>	
ระดับ	คำอธิบาย
<b>๔</b>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจกระแสภายนอกกับผลกระทบโดยรวมต่อเทคโนโลยี ระบบหรือกระบวนการทำงานของหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าใจกระแสหรือสถานการณ์ภายนอก (เช่น นโยบายการเมืองและการปกครองในภาพรวม ทิศทางของภาครัฐ เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น) และสามารถนำความเข้าใจนั้นมาเตรียมรับมือหรือดำเนินการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด</li> <li>- ศึกษาเรียนรู้ความสำเร็จหรือความผิดพลาดของระบบหรือกระบวนการการทำงานที่เกี่ยวข้องของและนำมาปรับใช้กับการทำงานของหน่วยงานอย่างเหมาะสม</li> </ul>
<b>๕</b>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจความต้องการที่แท้จริงขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าใจสถานะของระบบเทคโนโลยี และกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างถ่องแท้ จนสามารถกำหนดความต้องการหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมเพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน</li> <li>- เข้าใจและสามารถระบุจุดยืนและความสามารถในการพัฒนาในเชิงระบบ เทคโนโลยี กระบวนการทำงานหรือมาตรฐานการทำงานในเชิงบูรณาการระบบ ขององค์กร</li> </ul>
<b>การบริการเป็นเลิศ (Service Mind – SERV)</b>	
คำจำกัดความ	การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่ แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ หรือประชาชน
<b>๐</b>	<b>ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b>
<b>๑</b>	<p>แสดงความเต็มใจในการให้บริการ มีอัธยาศัยไมตรีอันดี และให้บริการที่ผู้รับบริการ ต้องการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เปนมิตร เต็มใจต้อนรับ และสร้างความ ประทับใจอันดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน</li> <li>- ติดต่อสื่อสาร ตอบข้อซักถาม รายงานความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่เป้นประโยชน์แก่ ผู้รับบริการ หรือประชาชน เมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัย</li> <li>- ให้คำแนะนำ และคอยติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนมีคำถาม ขอ เรียกรองที่เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน</li> <li>- แฉงให้ผู้รับบริการหรือประชาชนทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอน งานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่</li> <li>- ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการหรือ ประชาชนได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</li> </ul>
<b>๒</b>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเต็มใจช่วยเหลือ และแก้ปัญหาให้กับผู้บริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รับเป้นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดแก่ผู้รับบริการอย่าง รวดเร็ว เต็มใจ ไม่บายเบี่ยง ไม่แค้นหัว หรือปดภาระ</li> <li>- คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการ (ถ้ามี) ไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>- อำนวยความสะดวก ให้บริการด้วยความเต็มใจ ดำเนินการต่าง ๆ ให้ลูกค้าได้รับ ความพึงพอใจเต็มที่</li> </ul>

สมรรถนะหลัก (Competency)

ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๕ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
<b>ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and process Understanding –OPU)</b>	
ระดับ	คำอธิบาย
๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไปของ ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้เวลาแก่ผู้รับบริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความยากลำบาก เช่นให้ เวลาและความพยายามพิเศษในการให้บริการ เพื่อช่วยผู้รับบริการแก้ปัญหา</li> <li>- คอยให้ข้อมูล ขาวสาร ความรู้เกี่ยวกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์ แก่ผู้รับบริการ แมว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน</li> <li>- เสียสละเวลาส่วนตัว อาสาให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการหรือ ประชาชนเผชิญปัญหา หรือความยากลำบาก</li> </ul>
๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่ แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าใจความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชนแม่ในกรณีผู้รับบริการ หรือประชาชนอาจจะยังไม่ได้คำนึงถึงหรือไม่เคยขอความช่วยเหลือมาก่อน และนำเสนอบริการที่เป็ นประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการนั้น ๆ ได้ อย่างแท้จริง</li> <li>- ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน เพื่อตอบสนองความจำเป็น หรือความต้อ งการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชนได้</li> </ul>
๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และมองการณ์ไกล และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์ อย่างแท้จริง และยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธี หรือขั้นตอน การให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>- สามารถให้ความเห็นส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการ ต้องการ เพื่อให้ สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์อย่าง แท้จริงหรือในระยะยาวแก่ผู้รับ บริการ</li> <li>- นำเสนอบริการด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อรักษาผลประโยชน์อันยั่งยืนหรือ ผลประโยชน์ระยะ ยาวให้แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน</li> </ul>
<b>การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)</b>	
คำจำกัดความ	การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความรวมแรงรวมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็น ส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายรวมกันได้ อย่างดีที่สุด
ระดับ	คำอธิบาย
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	<p>รูบทบาทหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม</li> <li>- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่ เป็นประโยชน์ต อการทำงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- รูบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของทีมและทำงานในส่วนของตนได้ อย่างไม่ขาดตกบก พร่อง</li> <li>- แบ่งปันข้อมูลที่เป็ประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมคนอื่น ๆ แมว่าผู้อื่น ไม่ได้ร้องขอ</li> </ul>

สมรรถนะหลัก (Competency)

ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจาง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๕ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)	
ระดับ	คำอธิบาย
๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีทัศนคติที่ดีเพื่อร่วมงาน และให้ความร่วมมือใน การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</li> <li>- เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</li> <li>- เชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่นและกล่าวถึงผู้อื่นในทางที่ดี หรือในเชิงสร้างสรรค์</li> <li>- เคารพการตัดสินใจหรือความเห็นของผู้อื่นโดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็น</li> </ul>
๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และรับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ของ สมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เต็มใจรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึง ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>- ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันใหม่ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> <li>- ขอความคิดเห็น ประมวลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ประกอบการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานร่วมกัน</li> </ul>
๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และรักษามิตรภาพที่ดี ใ้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อรวมทีมเพื่อให้ งานประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงน้ำใจ รับอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ</li> <li>- ใ้ใจกำลังใจเพื่อร่วมงานอย่างจริงจังและรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อประโยชน์ ต่อองค์กรโดยรวม</li> </ul>
๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อมุ่งใ้ภารกิจ ประสบผลสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมความสามัคคีในทีมโดยปราศจากอคติระหว่างกัน เพื่อมุ่งหวังใ้ทีมประสบ ความสำเร็จ</li> <li>- ประสานรอยราว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และส่งเสริมขวัญ กำลังใจระหว่างกัน เพื่อให้ปฏิบัติรวมกันได้อย่างราบรื่น</li> </ul>

สมรรถนะ (พฤติกรรมการทำงาน)

สมรรถนะ ประจำผู้บริหาร

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๔ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
<b>การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership - CL)</b>	
<b>คำจำกัดความ</b>	ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ เป็นประโยชน์แก หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึง ความสามารถในการดำเนินการภายใต้ ทอดชี้แจงและสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้เขาใจยอมรับ และ ดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลง นั้น ๆ เกิดขึ้นจริง
<b>ระดับ</b>	<b>คำอธิบาย</b>
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	<p><b>เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน หรือการ เปลี่ยนแปลง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนด ทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยน/การเปลี่ยนแปลงที่ควรเกิดขึ้น ภายในองค์กรได้</li> <li>- เขาใจและยอมรับถึงความจำเป็น ทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยน/ เปลี่ยนแปลง และตั้งใจใน การเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการ ปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลงนั้นได้</li> <li>- กลาเสนอความคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิมของ องค์กร เพื่อ ปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กรให้ สอดรับเปลี่ยนแปลงนั้นได้</li> <li>- กลาเสนอความคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางทางปฏิบัติที่แตกต่างกันไปจากวิธีการเดิม ขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กร ให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</li> </ul>
๒	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกลาเปลี่ยนแปลง เพื่อทำสิ่งใหม่ ๆ ให้แกหน่วยงาน หรือองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้อื่นเขาใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอก องค์กร และอธิบาย ให้เขาใจถึงความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการ ปรับเปลี่ยนนั้น ๆ</li> <li>- หาวิธีการจูงใจให้ผู้อื่นดำเนินการเปลี่ยนแปลง หรือปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน ต่าง ๆ ของ ตนเอง เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้น</li> <li>- สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆที่ เกี่ยวของ พร้อม ทั้งเสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปดวยมี ประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>
๓	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกลาเปลี่ยนแปลงเพื่อ ทำสิ่งใหม่ ๆ ให้แกหน่วยงานหรือองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระตุ้น ผลักดัน และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นมีลักษณะของความเป็นผู้นำกลาเปลี่ยนแปลงเพื่อ ทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร</li> <li>- กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ และยอมรับของการปรับเปลี่ยน ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ เกิดความรวมแรงรวมใจและดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดขึ้นจริง</li> <li>- เนนย้ำ สื่อสาร และสร้างความชัดเจนโดยการอธิบายสาเหตุ ความจำเป็น ประโยชน์ ฯลฯ ของการ ปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ</li> </ul>



สมรรถนะ (พฤติกรรมการทำงาน)

สมรรถนะ ประจำผู้บริหาร

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๔ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
<b>การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership - CL)</b>	
ระดับ	คำอธิบาย
๔	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเตรียมแผนการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เตรียมแผนการที่เป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริงในองค์กร หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- สร้างแรงจูงใจให้ผู้นับสนุนและสร้างการยอมรับจากผู้ทาทายให้เป็นโทษของการนิ่งเฉยและเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงจากสภาวะการณปัจจุบันและอยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> </ul>
๕	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขององค์กร และผลักดันให้ เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพสูงสุด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนทั้งขององค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึง ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จด้วย วิธีการดำเนินที่เหมาะสม</li> <li>- วิเคราะห์ทิศทาง กลยุทธ์ นโยบาย และผลกระทบต่าง ๆ ในภาพรวมทั้งทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น</li> </ul>
<b>ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership - LEAD)</b>	
คำจำกัดความ	คำอธิบาย
ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจน สามารถปกครอง ดูแล และความช่วยเหลือรวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ทีมงานปฏิบัติได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	
ระดับ	คำอธิบาย
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	<p><b>บริหารการประชุมได้ดีและคอยแจงข่าวสารความเป็นไปแกผู้ที่เกี่ยวข้องของอยู่เสมอ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดประเด็นหัวข้อการประชุมวัตถุประสงค์ ตลอดจนควบคุมเวลาและแจจจง หน้าที่รับผิดชอบให้แกบุคคลในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประชุมในที่นี้ อาจเป็นการประชุมอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้</li> <li>- หมั่นแจจจงข่าวสารความเป็นไปรวมทั้งเหตุผลใหญ่บังคับบัญชารับทราบอยู่เสมอแม้ไม่ จำเป็นต้องกระทำ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน</li> <li>- แจจจงให้สมาชิกในกลุ่มทราบข่าวสารความเป็นไป ตลอดจนผลกระทบที่อาจได้รับ เหตุผลการตัดสินใจ แม้จะไม่จำเป็นต้องแจจจงให้ทราบก็ได้</li> </ul>
๒	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและสร้างเสริม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่ม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน เลือกใช้คนให้เหมาะกับงานหรือใช้วิธีการอื่น ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้กระบวนการปฏิบัติงานในกลุ่มมี ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลยิ่งขึ้น</li> <li>- กล่าวคำชมเชย หรือให้ขอคิดเห็นติชมที่สร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ลงมือกระทำการเป็นตัวอยางเพื่อช่วยใ้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</li> <li>- เลือกคนให้เหมาะกับงาน และกำหนดผลลัพธ์ชัดเจนในแต่ละงานที่มอบหมาย เพื่อ ช่วยสร้างเสริมให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพขึ้น</li> <li>- สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดง ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพ</li> </ul>

สมรรถนะ (พฤติกรรมการทำงาน)

สมรรถนะ ประจำผู้บริหาร

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๔ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
<b>ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership – LEAD)</b>	
ระดับ	คำอธิบาย
๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเป็นທີ່ปรึกษาและให้การดูแลช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแล</li> <li>- ดูแลและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแล เขาใจและปรับตัวรับการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นภายในองค์กรได้</li> <li>- รับฟังประเด็นปัญหา และรับเป็นที่ปรึกษาในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกใน กลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแลให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุขและมี ประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>- จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าหมาย เพื่อให้การสนับสนุนที่จำเป็นและเป็นประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรใน ความดูแล</li> </ul>
๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีประจำกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์กร และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- บริหารจัดการหน่วยงาน หรือองค์กรด้วยความเป็นธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) (นิติธรรม, คุณธรรม โปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความ รับผิดชอบ ความคุ้มค่า) ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- กล่าวกติ และกล่าวกว่าที่จะตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ เหมาะสมและรับผิดชอบต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น</li> </ul>
๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลังเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาและ องค์กรให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานในภารกิจสำเร็จลุล่วงไปได้จริง</li> <li>- เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยน พัฒนา หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร และผลักดัน ให้องค์กรก้าวไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ราบรื่นและประสบความสำเร็จด้วยกลยุทธ์และ วิธีดำเนินการที่เหมาะสมกับ วัฒนธรรมและบริบทขององค์กร</li> <li>- เล็งเห็นความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิสัยทัศน์และเตรียมกลยุทธ์ให้ องค์กรไว้รับมือการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น</li> </ul>
<b>ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching – DC)</b>	
ระดับ	คำอธิบาย
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	<p>เชื่อมั่นว่าผู้อื่นสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับการ พัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้พัฒนาตนเองตามความประสงค์ เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้และพัฒนา ความรู้ ความสามารถของตนเอง</li> <li>- แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นสามารถจะเรียนรู้ ปรับปรุงผลงาน และพัฒนาศักยภาพ ตนเองได้</li> </ul>

สมรรถนะ (พฤติกรรมการทำงาน)

สมรรถนะ ประจำผู้บริหาร

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๔ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching – DC)	
ระดับ	คำอธิบาย
๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสอนงาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สอนงานในรายละเอียด และให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวกับวิธีการ ปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนั้น</li> </ul>
๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้เหตุผลประกอบการสอนและคำแนะนำ และให้ความ สนับสนุน ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้แนวทางที่เป็นประโยชน์ หรือสาธิตวิธีปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวอย่างในการ ปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบการสอนและการพัฒนาบุคลากร</li> <li>- ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้งานดีขึ้น โดยการสนับสนุนด้าน ทรัพยากร อุปกรณ์ ข้อมูล หรือให้คำแนะนำในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานหน้าที่ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ ง่ายและดีขึ้น</li> <li>- ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้โอกาสผู้อื่นเสนอแนะวิธีการพัฒนา ศักยภาพหรือ ความสามารถที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น - เต็มใจให้การสนับสนุน หรือการช่วยเหลือในภาคปฏิบัติ เพื่อให้ มั่นใจว่าผู้อื่นสามารถ พัฒนาความสามารถหรือศักยภาพของตนได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> </ul>
๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และให้คำติชมเรื่องผลงานโดยตรงไปตรงมาและ สร้างสรรคเพื่อการ พัฒนาที่ต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติชมผลการปฏิบัติงานโดยตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ทั้งด้านบวก และด้านลบโดยปราศจากอคติส่วนตัว เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาความรู้ความสามารถและปรับปรุง ผลงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- แสดงความคาดหวังในด้านบวกกว่าบุคคลนั้น ๆ จะสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ และให้คำแนะนำที่ เฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับบุคลิก ความสนใจ และ ความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อปรับปรุงพัฒนา ความรู้และความสามารถได้อย่าง เหมาะสม</li> <li>- วางแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดแข็ง และข้อจำกัดของผู้อื่นรวมทั้งดำเนินการ ติดตามผลอย่าง สม่าเสมอ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงในทางที่ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง</li> </ul>
๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาวเพื่อเพิ่ม ผลงานที่มี ประสิทธิภาพต่อองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มอบหมายงานที่เหมาะสม มีประโยชน์ และท้าทายความสามารถ มองหาโอกาสใน การพัฒนาขีด ความสามารถและประสบการณ์อื่น ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากร สามารถเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและในระยะยาวรณรงค์ ส่งเสริม และผลักดันให้มีแผนหรือโครงการ พัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการส่งเสริม การเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างเป็นระบบ</li> <li>- สร้างสรรคทางออก แนวทาง หรือสิ่งใหม่ ๆ จากความเข้าใจในปัญหาหรือความ ต้องการเบื้องต้นของผู้อื่น เพื่อให้การส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงศักยภาพหรือ ความสามารถของผู้อื่นอย่างแท้จริงใน ระยะยาว</li> <li>- ผลักดันและสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ รวมถึงดำเนินอย่างเป็น รูปธรรม เพื่อรณรงค์ ส่งเสริม ผลักดัน แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน หรือองค์กรอย่างเป็นระบบ</li> </ul>

สมรรถนะ (พฤติกรรมการทำงาน)

สมรรถนะ ประจำผู้บริหาร

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๔ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
<b>การคิดเชิงกลยุทธ์ (Analytical Thinking - AT)</b>	
<b>คำจำกัดความ</b>	ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพใน เชิงกลยุทธ์หรือ ยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการ ปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้โตมาซึ่ง กรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ ๆ อันเป็นผลมาจาก การสรุปแบบประยุกต์ แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ ใน ระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อ กลยุทธ์และนโยบาย ขององค์กร
<b>ระดับ</b>	<b>คำอธิบาย</b>
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของงานของตน - เข้าใจและปฏิบัติตนให้เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ของในการปฏิบัติ การกิจในงานของตนได้ - จัดลำดับความสำคัญของงานประจำวันของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ หน่วยงานของตนได้
๒	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประยุกต์ความเข้าใจและเชื่อมโยงสิ่งที่ตนปฏิบัติอยู่ใน งานเข้ากับ เป้าหมายใหญ่ของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือองค์กร</b> - ประยุกต์และเชื่อมโยงการปฏิบัติภารกิจประจำวันให้เข้ากับบริบทของกลยุทธ์ของ หน่วยงาน โดย พิจารณาว่า กิจกรรมงานหรือวัตถุประสงค์ในเป้าหมายระยะสั้นนั้น สามารถจะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ของหน่วยงานได้ด้วยหรือไม่สามารถประยุกต์ความเข้าใจ รูปแบบ ประสบการณ์และบทเรียนต่าง ๆ มาใช้ กำหนดข้อเสนอหรือแนวทาง (Implication) เชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้หน่วยงานที่ รับผิดชอบ บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้
๓	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ประสบการณ์ ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนมา ปรับหรือ กำหนดกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือองค์กร</b> - ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดชกซ้อนที่มีฐานมาจากองค์ความรู้หรือข้อมูลเชิง ประจักษ์ ในการคิดและ พัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานขององค์กร หรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ - ประยุกต์ หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดโครงการหรือแผนงานที่มีผลสัมฤทธิ์และ มีประโยชน์ ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ - กำหนดประเด็นต่าง ๆ ปัญหาอุปสรรค หรือโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และ ประยุกต์ประสบ การณ์ บทเรียนในอดีต ฯลฯ มาปรับกลยุทธ์และวิธีการทำงานของ ตนหรือหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้า หมายที่กำหนดไว้
๔	<b>เข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน หรือองค์กร และเตรียมการรองรับ</b> - คาดการณ์ถึงทิศทาง แนวโน้มในอนาคต และผลกระทบต่างๆ ตลอดจนการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน หรือองค์กรและกำหนดแผน กลยุทธ์ไว้รองรับ - ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจสังคม การเมืองภายในประเทศ และต่างประเทศที่ซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธี พิจารณาแบบมองภาพองค์รวม เพื่อใช้ในการ กำหนดกลยุทธ์ แผนหรือนโยบายของ องค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ให้ตอบสนองการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สมรรถนะ (พฤติกรรมการทำงาน)

สมรรถนะ ประจำผู้บริหาร

ชื่อสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก มี ๔ สมรรถนะ แต่ละสมรรถนะมี ๖ ระดับ
การคิดเชิงกลยุทธ์ (Analytical Thinking - AT)	
ระดับ	คำอธิบาย
๕	<p>กำหนดกลยุทธ์ระยะยาวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและสภาพแวดล้อม ภายนอก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาศักยภาพขององค์กรในปัจจุบัน และดำเนินการปรับเปลี่ยนที่สำคัญเพื่อเสริม ศักยภาพในการ บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจระยะยาว</li> <li>- ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์ ประเด็นต่าง ๆ และปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมาใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรใน ระยะยาว</li> <li>- สรรคสร้างและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยพิจารณาจาก บริบทประเทศ ระบบ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในภาพรวม เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่ แตกต่างและสร้างประโยชน์สูงสุดกับ องค์กร</li> <li>- คิดและปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรในภาพรวม ให้เป็นกลยุทธ์ ใหม่ที่ช่วย ผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนขึ้นได้</li> </ul>