

คำนำ

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งของระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่นและเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาบุคลากร ภายใต้ระบบการบริหารบุคลากรบนพื้นฐาน ของ ความสามารถเชิงสมรรถนะ (COMPETENCY -BASED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT) เพื่อให้ องค์กรได้บุคลากรที่ มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะที่หน่วยงานพึงประสงค์ ทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว อันจะเอื้อ ต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด เทศบาลตำบลหนองผึ้ง ได้กำหนดพฤติกรรม บ่งชี้สมรรถนะ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้จัดทำเอกสาร คู่มือการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะขึ้น เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด ใช้เป็นแนวทางใน การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้เกี่ยวข้อง ได้รับทราบ และได้มี ความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการดังกล่าว ชัดเจนขึ้น ดังนั้น การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชา จะต้องพิจารณาตามหลักความโปร่งใส ชัดเจน บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ปราศจากอคติใด ๆ โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและ บันทึกพฤติกรรมที่สังเกตได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผล การประเมินมีความเที่ยงตรง เป็นธรรม และสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลหนองผึ้ง

สรุปการประเมินสมรรถนะบุคลากรเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ในการทำงานในองค์การย่อมมีทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติหรือหัวหน้ากับลูกน้อง ที่ต้องพึงพาอาศัยซึ่งกัน และกัน ดังคำกล่าว “ความสำเร็จขึ้นอยู่กับทีม ความล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหาร” นั่นคือสำคัญทั้งคู่ หากต่าง ฝ่ายต่างทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ผลงานก็ ย่อมดีตามไปด้วย มีภาษีของชาวจีนเกี่ยวกับผู้บริหารโดย หันเพยจื่อ นักปราชญ์ชาวจีนโบราณกล่าวว่า “ผู้ปกครองระดับธรรมดา ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ผู้ปกครองระดับกลาง ใช้กำลังของคนอื่น อย่างเต็มที่ ผู้ปกครองระดับสูง ใช้ปัญญาของคนอื่นอย่างเต็มที่” และ ขงจื้อ ก็กล่าวเตือนว่า “อย่าหวังว่าใคร ไม่รู้ว่าท่านเก่งหรือมีความสามารถ จงหวังแต่ว่า...สักวันหนึ่งเมื่อมีคนเขา ยกย่องหรือเลื่อนตำแหน่งของท่าน ท่านจะมีความเก่งและความสามารถสมกับที่เขายกย่องหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือเปล่า” หรือคำของกิมย้ง จาก เรื่องเดชคัมภีร์เทวดา “การคลี่คลายเรื่องราวในยุทธจักร พึงเกียรตินิยมสอง ส่วน พึงวิทยายุทธสองส่วน ที่เหลือ อีกหกส่วนล้วนหวังพึ่งสหายร่วมแนวให้เกียรติดังนั้นคำว่า การคบหา ยัง สำคัญยิ่งกว่าวิชาฝีมืออีก” ขอน้อม นำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ปีพุทธศักราช ๒๕๒๘ “การทำงานให้ สำเร็จขึ้นอยู่กับ ความสามารถ ๒ อย่าง เป็นสำคัญคือ ความสามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถ ประสานสัมพันธ์ กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการต้องดำเนินคู่กันไปและจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริต กาย สุจริตใจ ด้วยความคิดความเห็นที่เป็นอิสระ ปราศจากอคติและด้วยความถูกต้องตามเหตุตามผลด้วย จึง จะทำให้งาน บรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง” ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ คณะกรรมการ เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ กำหนดให้มีการ ประเมินสมรรถนะบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รอง ปลัด หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง พนักงานเทศบาล สายงาน วิชาการและสายงานทั่วไป โดยมีสมรรถนะ หลัก ๕ สมรรถนะ และใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยนำ สมรรถนะแต่ละสมรรถนะแยกซอยเป็นพฤติกรรม ย่อย ๆ ตาม Key Result Area แล้วจัดแบ่ง Scale ของ พฤติกรรมนั้น พร้อมทั้งจัดทำข้อคำถามสำหรับใช้ ประเมินและกำหนดผู้ประเมิน ๓ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ และเทศบาลตำบลหนองผึ้ง ตามลำดับ

สมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการหรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิดและแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะจึงจะกล่าวถึงความเป็นมาและความหมาย องค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ

ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยอตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พรฮาราด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่า มี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning (พสุ เดชะรินทร์ 2546 : 13) แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

สำหรับความหมายของสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

สก๊อต บี พาร์รี่ (Scott B. Parry) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004 : 48)

แมคเคิลแลนด์ กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547 : 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรหรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้างหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวว่า “สมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะ แสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้/ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

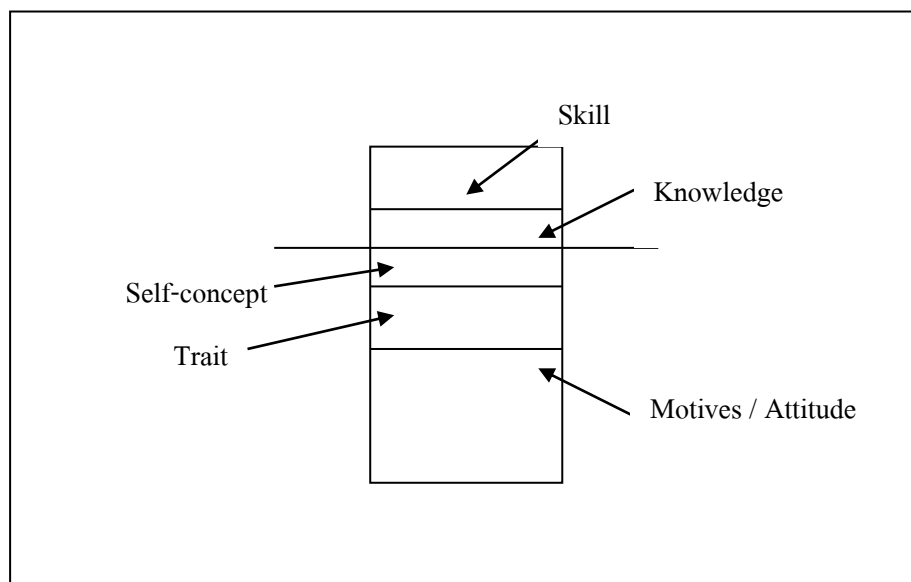
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพ

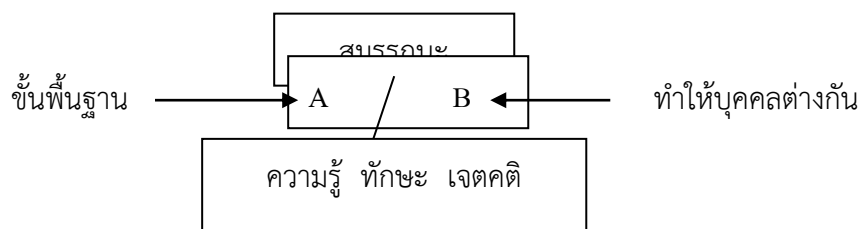


ภาพที่ 1 Iceberg Model ของสมรรถนะ

จากภาพจะพบว่า skill และ knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง skill และ knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนด์นั้นสกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า **คุณลักษณะ (attributes)**

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า (สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ 2004 : 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจหรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ

ดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ

ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ

หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies)

หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies)

หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies)

หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies)

หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies)

หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies)

หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้นหรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

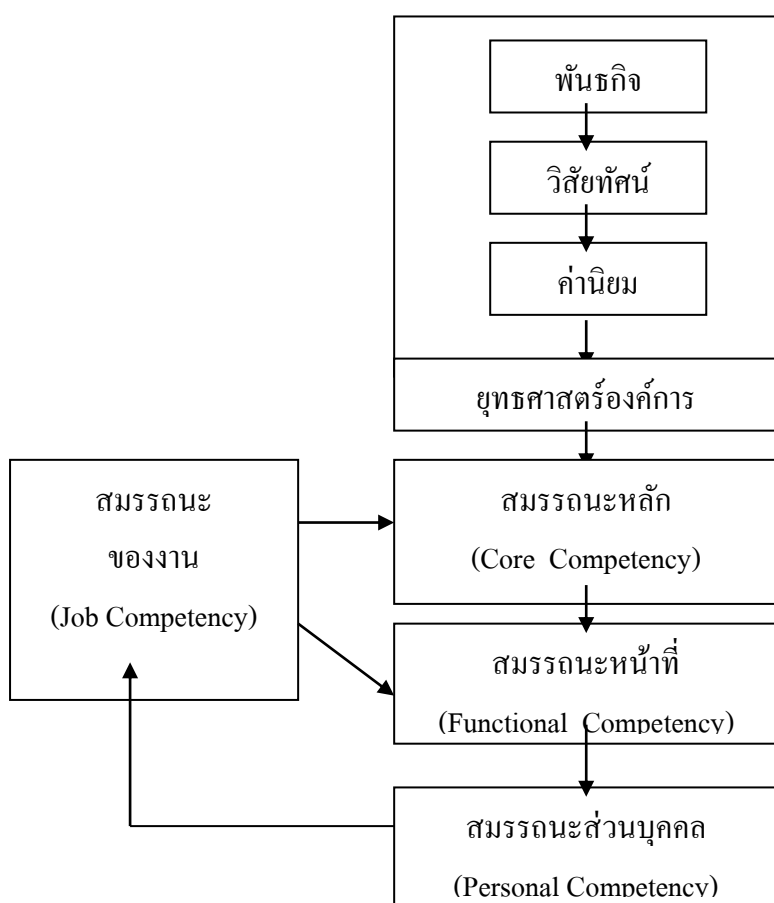
5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies)

หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (competency model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ 2547 : 62 ; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004 : 50 – 51 ; 58 – 59)

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ค่านิยม (values) ขององค์การมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพ

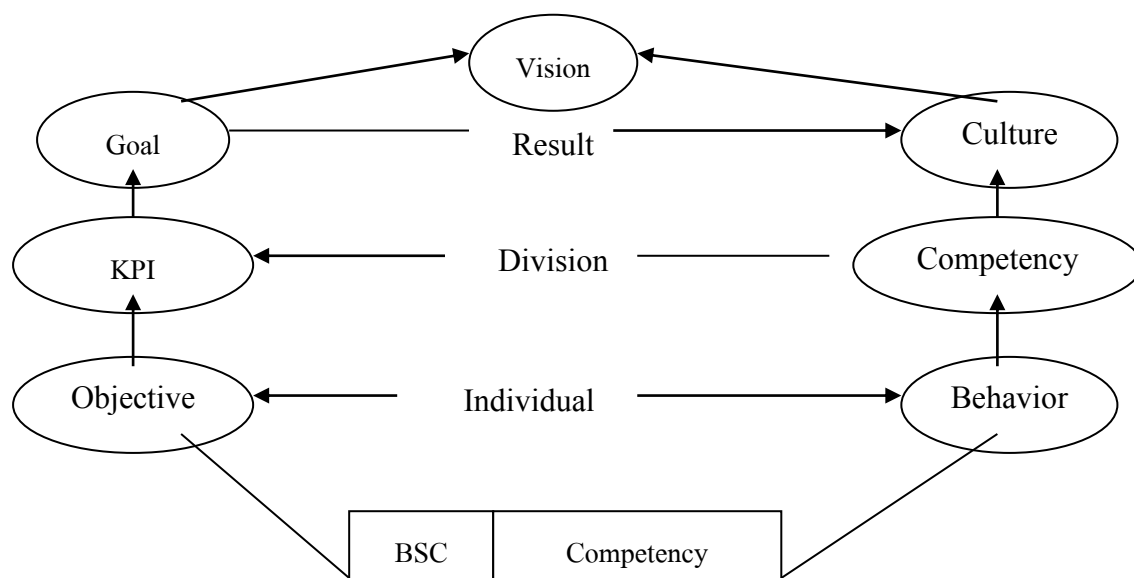


ภาพที่ 3 การกำหนดสมรรถนะ

จากภาพจะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (alignment) ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์การ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์การตามตำแหน่งตาม ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดึงความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 Performance Management System

ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่ง หรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะ ที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไป

อีกประการหนึ่งอาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job / Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

วิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็วและสะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่มองเห็นความเชื่อมโยง แต่จะเสียเวลามากและอาจหลงทางได้

ตัวอย่างสมรรถนะ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นใจตนเอง ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

2. สมรรถนะของผู้จัดการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม ความสามารถเชิงกลยุทธ์ ความสามารถด้านต่างประเทศ ความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นต้น

การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบากจึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของคุณคิดว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไรเคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 360 degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทร (อบต.บ้านไทร) มีข้าราชการในสายงานต่าง ๆ สายงาน ซึ่งข้าราชการในแต่ละระดับของสายงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักตามกรอบที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด โดยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดสมรรถนะที่คาดหวังในแต่ละระดับชั้นงานของตำแหน่งเพื่อเป็นมาตรฐานในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารผลงาน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดของสมรรถนะหลัก ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในแต่ละชั้นงาน ความหมาย ระดับและพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละระดับของสมรรถนะหลัก ดังนี้

1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงทักษะ และคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสมรรถนะหลักและระดับสมรรถนะหลักที่ คาดหวังของพนักงานส่วนตำบลบ้านไทร มีดังนี้

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง				
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ความเข้าใจในกระและองค์ระบบงาน	การบริการเป็นเลิศ	การทำงานเป็นทีม
1.นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)					
- ระดับต้น	๒	๒	๒	๒	๒
- ระดับกลาง	๓	๓	๓	๓	๓
- ระดับสูง	๔	๔	๔	๔	๔
2.นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการ)					
- ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	๑
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๓	๓	๓	๓	๓
3. นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการ)					
- ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	๑
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๓	๓	๓	๓	๓
4. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการ)					
- ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	๑
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๓	๓	๓	๓	๓
5.นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนวยการ)					
- ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	๑
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๓	๓	๓	๓	๓
6.นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการ)					
- ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	๑
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๓	๓	๓	๓	๓

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง				
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การบริการเป็นเลิศ	การทำงานเป็นทีม
7.นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการ)					
- ระดับต้น	1	1	1	1	1
- ระดับกลาง	2	2	2	2	2
- ระดับสูง	3	3	3	3	3
8. นักบริหารงานการเกษตร (อำนวยการ)					
- ระดับต้น	1	1	1	1	1
- ระดับกลาง	2	2	2	2	2
- ระดับสูง	3	3	3	3	3
ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ					
1.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					
- ปฏิบัติการ	2	1	1	1	1
- ชำนาญการ	3	2	2	2	2
- ชำนาญการพิเศษ	4	3	3	3	3
- เชี่ยวชาญ	4	4	4	4	4
2. นักทรัพยากรบุคคล					
- ปฏิบัติการ	2	1	1	1	1
- ชำนาญการ	3	2	2	2	2
- ชำนาญการพิเศษ	4	3	3	3	3
- เชี่ยวชาญ	4	4	4	4	4
3. นิติกร					
- ปฏิบัติการ	2	2	1	1	1
- ชำนาญการ	3	3	2	2	2
- ชำนาญการพิเศษ	4	4	3	3	3
- เชี่ยวชาญ	4	4	4	4	4
4. นักวิชาการคลัง					
- ปฏิบัติการ	1	1	1	1	1
- ชำนาญการ	2	2	2	2	2
- ชำนาญการพิเศษ	3	3	3	3	3
- เชี่ยวชาญ	4	4	4	4	4

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง				
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การบริหารเป็นเลิศ	การทำงานเป็นทีม
5. นักวิชาการพัสดุ					
- ปฏิบัติการ	1	1	1	1	1
- ชำนาญการ	2	2	2	2	2
- ชำนาญการพิเศษ	3	3	3	3	3
- เชี่ยวชาญ	4	4	4	4	4
6. นักวิชาการเงินและบัญชี					
- ปฏิบัติการ	1	1	1	1	1
- ชำนาญการ	2	2	2	2	2
- ชำนาญการพิเศษ	3	3	3	3	3
- เชี่ยวชาญ	4	4	4	4	4
7. นักวิชาการศึกษา					
- ปฏิบัติการ	1	1	1	1	1
- ชำนาญการ	2	2	2	2	2
- ชำนาญการพิเศษ	3	3	3	3	3
- เชี่ยวชาญ	4	4	4	4	4
8. นักพัฒนาชุมชน					
- ปฏิบัติการ	1	1	1	1	1
- ชำนาญการ	2	2	2	2	2
- ชำนาญการพิเศษ	3	3	3	3	3
- เชี่ยวชาญ	4	4	4	4	4
ตำแหน่งประเภททั่วไป					
1. เจ้าพนักงานธุรการ					
- ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1
- ชำนาญงาน	2	2	2	2	2
- อาวุโส	3	3	3	3	3
2. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
- ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1
- ชำนาญงาน	2	2	2	2	2
- อาวุโส	3	3	3	3	3

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง				
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การบริการเป็นเลิศ	การทำงานเป็นทีม
3.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี					
- ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1
- ชำนาญงาน	2	2	2	2	2
- อาวุโส	3	3	3	3	3
4. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้					
- ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1
- ชำนาญงาน	2	2	2	2	2
- อาวุโส	3	3	3	3	3
5. นายช่างโยธา					
- ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1
- ชำนาญงาน	2	2	2	2	2
- อาวุโส	3	3	3	3	3

1.2 ความหมาย ระดับ ตัวชี้วัดพฤติกรรม และเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละระดับของสมรรถนะหลัก

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดกระทำได้มาก่อน							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐาน				
			5	4	3	2	1
1	พยายามทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา	ร้อยละของงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาร้อยละ 91-100	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาร้อยละ 81-90	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาร้อยละ 71-80	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาร้อยละ 61-70	งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาต่ำกว่าร้อยละ 60
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	ร้อยละของงานที่บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนด	งานบรรลุเป้าหมายร้อยละ 91-100	งานบรรลุเป้าหมายร้อยละ 81-90	งานบรรลุเป้าหมายร้อยละ 71-80	งานบรรลุเป้าหมายร้อยละ 61-70	งานบรรลุเป้าหมายต่ำกว่าร้อยละ 60
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับปรุงวิธีการทำงานที่ทำให้การทำงานดียิ่งขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น	ร้อยละของงานที่มีการปฏิบัติมีการปรับปรุงและพัฒนาดีขึ้นกว่าเดิม	งานที่ได้รับมอบหมายมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นร้อยละ 91-100	งานที่ได้รับมอบหมายมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นร้อยละ 81-90	งานที่ได้รับมอบหมายมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นร้อยละ 71-80	งานที่ได้รับมอบหมายมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นร้อยละ 61-70	งานที่ได้รับมอบหมายมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นต่ำกว่าร้อยละ 60
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด	ร้อยละของการปฏิบัติที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายกว่าเดิม	งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายกว่าเดิมร้อยละ 91-100	งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายกว่าเดิมร้อยละ 81-90	งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายกว่าเดิมร้อยละ 71-80	งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายกว่าเดิมร้อยละ 61-70	งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายต่ำกว่าเดิมร้อยละ 60

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดกระทำได้มาก่อน (ต่อ)							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้	ร้อยละของภารกิจขององค์กรที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	ภารกิจขององค์กรที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ ร้อยละ 91-100	ภารกิจขององค์กรที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ ร้อยละ 81-90	ภารกิจขององค์กรที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จร้อยละ 71-80	ภารกิจขององค์กรที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ ร้อยละ 61-70	ภารกิจขององค์กรที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จต่ำกว่า ร้อยละ 60

2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	ยึดมั่นในจรรยาข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบและวินัยของข้าราชการ	จำนวนครั้งของการถูกตักเตือนทางวินัย	ไม่เคยถูกตักเตือนทางวินัยและได้รับรางวัลยกย่องการทำความดี	ไม่เคยถูกตักเตือนทางวินัยและได้รับคำชมเชย	ไม่เคยถูกตักเตือนทางวินัย	เคยถูกตักเตือนทางวินัย 1 ครั้ง	เคยถูกตักเตือนทางวินัยมากกว่า 1 ครั้ง
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	ระดับของการปฏิบัติตามคำปฏิญาณที่ได้กล่าวไว้	ปฏิบัติตามคำพูดทุกครั้งและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน	ปฏิบัติตามคำพูดทุกครั้งและกล้ายืนยันความถูกต้อง	ปฏิบัติตามคำพูดทุกครั้ง	ไม่ปฏิบัติตามคำพูดที่ให้ไว้ 1 ครั้ง	ไม่ปฏิบัติตามคำปฏิญาณที่ให้ไว้มากกว่า 1 ครั้ง
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งพิทักษ์ประโยชน์ของทางราชการ	ระดับของการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม	ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม	ให้โอกาสกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม	ให้ความใส่ใจต่อความรู้สึกต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม	ให้ความสำคัญต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมไม่อคติ	เลือกปฏิบัติต่อผู้อื่น

2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐาน				
			5	4	3	2	1
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ยินยอมเพื่อความถูกต้อง กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ	ระดับของการปฏิบัติโดยยึดผลประโยชน์ของประเทศ แม้นตนเองจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก	กล้าตัดสินใจให้เกิดความถูกต้อง ความเป็นธรรม แม้ต้องเกิดผลต่อตำแหน่งหน้าที่	กล้าตัดสินใจให้เกิดความถูกต้อง ความเป็นธรรม แม้อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้เสียประโยชน์	กล้าตัดสินใจให้เกิดความถูกต้องเป็นธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ของทางราชการ	กล้าตัดสินใจและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียม	มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ ยินยอมพิทักษ์ผลประโยชน์ชื่อเสียงของประเทศแม้ในสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อความมั่นคงในหน้าที่ การงานและชีวิต	ระดับของการปฏิบัติโดยยึดผลประโยชน์ของประเทศแม้กระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง	ปกป้องผลประโยชน์ของประเทศแม้กระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง	ปกป้องผลประโยชน์ของประเทศแม้ต้องกระทบต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน	ปกป้องผลประโยชน์ของอบต.โดยยินยอมอยู่บนหลักการความถูกต้องและเป็นธรรม	ปกป้องผลประโยชน์ของอบต.แม้ต้องทำงานด้วยความยากลำบากและต้องทุ่มเททำงานที่ยุ่งยาก	เพิกเฉยต่อการปกป้องผลประโยชน์ของ อบต.

3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organizational Awareness -OA) หมายถึง ความเข้าใจและสามารถใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสนานาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่า นโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อุบัติขึ้นจะมีผลกระทบต่อองค์กรและภารกิจที่ปฏิบัติอยู่							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐาน/ระดับที่คาดหวัง				
			5	4	3	2	1
1	เข้าใจสายการบังคับบัญชาและโครงสร้างขององค์กรของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ กฎระเบียบตลอดจนขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ	ระดับของการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามลำดับชั้น	มีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาถูกต้อง ร้อยละ 91-100	มีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาถูกต้อง ร้อยละ 81-90	มีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาถูกต้อง ร้อยละ 71-80	มีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาถูกต้อง ร้อยละ 61-70	มีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาถูกต้อง ต่ำกว่าร้อยละ 60

3.ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organizational Awareness -OA) หมายถึง ความเข้าใจและสามารถใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่า นโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อุบัติขึ้นจะมีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ปฏิบัติอยู่							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด/ระดับที่คาดหวัง				
			5	4	3	2	1
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ตลอดจนผู้มีอำนาจตัดสินใจในระดับต่าง ๆ	รับรู้ได้ว่า ใครคือผู้มีอำนาจตัดสินใจในองค์กร และใครเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีอำนาจในองค์กร	เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบงานและโครงสร้างขององค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม	เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบงานและโครงสร้างขององค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาได้	เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบงานเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้	เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถใช้ความเข้าใจในระบบงานเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้	เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถใช้ความเข้าใจในระบบงาน
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร	ระดับความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร	มีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมและปฏิบัติตามแบบวัฒนธรรมขององค์กร	เข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์กรและมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมขององค์กร	เข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องรักษา สัญญาตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน	เข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน	เข้าใจถึงองค์กรมีการมุ่งเน้นความร่วมมือในการทำงาน
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจกระแสการเมืองในองค์กร และในภาครัฐโดยรวม	ความเข้าใจในกระแสการเมืองในองค์กร	การนำความรู้มาใช้ในการผลักดันภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสถานการณ์ที่เหมาะสมให้บรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมตามแผนงานที่กำหนดไว้	มีการศึกษานโยบายภาครัฐ กระแสการเมือง กลไก ความเชื่อมโยงวิเคราะห์ผลที่จะมีต่อหน่วยงานและบทบาทหน้าที่ของตนทั้งในภาคนโยบายและภาคปฏิบัติ	มีการนำวิเคราะห์นโยบายภาครัฐมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	มีการนำนโยบายภาครัฐในภาพรวมมาใช้ในการวางแผนผลักดันภารกิจที่รับผิดชอบ	มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีความสอดคล้องระหว่างนโยบายขององค์กรและกระแสการเมือง

3.ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organizational Awareness -OA) หมายถึง ความเข้าใจและสามารถใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสนานาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่า นโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อุบัติขึ้นจะมีผลกระทบต่อองค์กรและภารกิจที่ปฏิบัติอยู่							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด/ระดับที่คาดหวัง				
			5	4	3	2	1
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจมูลเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรรวม	ระดับความเข้าใจมูลเหตุพื้นฐานขององค์กร	มีการนำประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจของหน่วยงานของตน เพื่อใช้แปลงวิกฤติให้เป็นโอกาส	มีการกำหนดจุดยืนและทำที่ตามภารกิจในหน้าที่อย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและชาติเป็นสำคัญ	มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดยืนและทำที่ตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ	มีแผนปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการองค์กร / แผนพัฒนา / แผนบริหารความเสี่ยง	มีการการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร

4.การบริการเป็นเลิศ (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด/ระดับที่คาดหวัง				
			5	4	3	2	1
1	ให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ ทำด้วยความตั้งใจและให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในมิติการบริการที่สุภาพ	ให้บริการด้วยความเต็มใจ เสียสละเวลาเพื่อประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรวดเร็ว	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม แนะนำขั้นตอนการดำเนินงาน รวมถึงติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับบริการ	บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส และรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้รับบริการทราบเป็นระยะ ๆ	บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส ให้คำแนะนำและติดตามเรื่องให้ผู้รับบริการ	บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาหรือช่วยหาแนวทางแก้ไขที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ	ร้อยละของผู้รับบริการบริการ มีความพึงพอใจ	เสียสละเวลาส่วนตนอาสาให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการเผชิญปัญหาความยากลำบาก	แจ้งให้ผู้รับบริการทราบถึงความก้าวหน้าในเรื่องที่ขอรับบริการ	ใช้เวลาแก่ผู้รับบริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการได้รับความยากลำบากในการติดต่อสื่อสาร	รับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางแก้ปัญหาอย่างเต็มความสามารถ	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส วาจาไพเราะ
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน	ร้อยละของผู้รับบริการบริการ มีความพึงพอใจ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติการบริการที่เป็นมิตร ร้อยละ 91 - 100	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติการบริการที่เป็นมิตร ร้อยละ 81 - 90	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติการบริการที่เป็นมิตร ร้อยละ 71 - 80	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติการบริการที่เป็นมิตร ร้อยละ 61 - 70	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติการบริการที่เป็นมิตร ต่ำกว่าร้อยละ 60
4	แสดงสมรรถนะในระดับที่ 3 และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อสนองตอบความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	ระดับความพึงพอใจในการให้บริการ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติการบริการที่เป็นมิตร ร้อยละ 91 - 100	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติการบริการที่เป็นมิตร ร้อยละ 81 - 90	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติการบริการที่เป็นมิตร ร้อยละ 71 - 80	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติการบริการที่เป็นมิตร ร้อยละ 61 - 70	ความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติการบริการที่เป็นมิตร ต่ำกว่าร้อยละ 60

4.การบริการเป็นเลิศ (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด/ระดับที่คาดหวัง				
			5	4	3	2	1
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาวและพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	การแสดงออกด้านการบริการ	เป็นตัวแทนของหน่วยงาน/ องค์กรในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และถ่ายทอดหลักปฏิบัติในการให้บริการแก่รับบริการ	ตระหนักถึงการดูแลและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม สังคม และสิ่งแวดล้อม เสมือนประโยชน์ของตน	ยอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จถึงแม้จะไม่มีใครเห็นหรือได้รับคำยกย่องสรรเสริญ	ตั้งใจให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้อื่นโดยไม่รู้สึกรำคาญ หรือคิดว่าช่วยคนอื่นแล้วเราจะได้อะไรตอบแทน	เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ และตอบสนองความต้องการด้วยความรวดเร็วเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและความประทับใจด้วยบริการที่มีคุณภาพ

5.การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด/ระดับที่คาดหวัง				
			5	4	3	2	1
1	ให้การสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานส่วนที่ตนได้รับมอบหมายสำเร็จ	ร้อยละความสำเร็จของงานที่ผู้รับการประเมินรับผิดชอบภายในองค์กร	งานที่ผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายจากทีมสำเร็จร้อยละ 91-100	งานที่ผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายจากทีมสำเร็จร้อยละ 81-90	งานที่ผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายจากทีมสำเร็จร้อยละ 71-80	งานที่ผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายจากทีมสำเร็จร้อยละ 61-70	งานที่ผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายจากทีมสำเร็จต่ำกว่าร้อยละ 60
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และให้ความร่วมมือกับทีมเป็นอย่างดี	ความพึงพอใจของผู้ร่วมทีมต่อผู้รับการประเมิน	แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกคนอื่น ๆ ในทีม แม้ว่าผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ	เคารพการตัดสินใจหรือความเห็นของผู้อื่นโดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็น	เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่นและกล่าวถึงผู้อื่นในทางที่ดี	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมได้ด้วยดี	สร้างความสัมพันธ์และเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี

5.การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐาน/ระดับที่คาดหวัง				
			5	4	3	2	1
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และรับฟังความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และร่วมวางแผนในการทำงานของทีม	ระดับความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน	เต็มใจรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น	ขอความคิดเห็น ประมวลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานร่วมกัน	ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจและรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม	รู้บทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในทีม และทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และรักษามิตรภาพที่ดี ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	ระดับการให้การสนับสนุน และรักษามิตรภาพ	รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ	การยอมรับและให้เกียรติลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพ ในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตร และความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น	ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ	ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจและรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม	แสดงน้ำใจ รับอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดกลยุทธ์ โครงการ และกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติงานเป็นทีม	ประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และส่งเสริมขวัญกำลังใจระหว่างกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	ส่งเสริมความสามัคคีในทีม โดยปราศจากอคติระหว่างกัน เพื่อมุ่งหวังให้ทีมประสบความสำเร็จ	กระตุ้นให้สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้	กำหนดโครงการเพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรมีส่วนร่วมและทำงานร่วมกันเป็นทีม	กำหนดกลยุทธ์และทิศทางการทำงานของทีม โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทร

1.3 สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร

สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ แนวความคิดส่วนบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติและแรงจูงใจในหน้าที่การบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับหน้าที่ด้านการบริหาร ที่สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การบริหารได้อย่างยอดเยี่ยมออกจากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารทั่ว ๆ ไป มีรายละเอียดของสมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในแต่ละชั้นงาน ความหมาย ระดับและพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละระดับของสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง			
	การเป็นผู้บริหารเปลี่ยนแปลง	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ความสามารถในการพัฒนาคน	การคิดเชิงกลยุทธ์
1.นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)				
- ระดับต้น	๒	๒	๒	๒
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๔	๔	๔	๔
2.นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการ)				
- ระดับต้น	๑	๑	๑	๑
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๓	๓	๓	๓
3. นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการ)				
- ระดับต้น	๑	๑	๑	๑
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๓	๓	๓	๓
4. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการ)				
- ระดับต้น	๑	๑	๑	๑
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๓	๓	๓	๓
5.นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนวยการ)				
- ระดับต้น	๑	๑	๑	๑
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๓	๓	๓	๓
6.นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการ)				
- ระดับต้น	๑	๑	๑	๑
- ระดับกลาง	๒	๒	๒	๒
- ระดับสูง	๓	๓	๓	๓

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง			
	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ความสามารถในการพัฒนาคน	การคิดเชิงกลยุทธ์
7. นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการ)				
- ระดับต้น	1	1	1	1
- ระดับกลาง	2	2	2	2
- ระดับสูง	3	3	3	3
8. นักบริหารงานการเกษตร (อำนวยการ)				
- ระดับต้น	1	1	1	1
- ระดับกลาง	2	2	2	2
- ระดับสูง	3	3	3	3

1.4 ความหมาย ระดับ ตัวชี้วัดพฤติกรรม และเกณฑ์มาตรฐานวัดในแต่ละระดับของสมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้นสำเร็จผล							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ปรับตัวรับกับการเปลี่ยนแปลงได้	ระดับความสามารถในการอธิบายสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง	อธิบายสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน	อธิบายสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง	อธิบายสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างครบถ้วน	อธิบายสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้บ้างแต่ไม่ครบถ้วนทั้งหมด	อธิบายสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้บ้างแต่ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วน
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับเปลี่ยนองค์กร	ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการปรับเปลี่ยนองค์กร	เข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเองและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมกิจกรรมการปรับเปลี่ยนองค์กร	ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมกิจกรรมการปรับเปลี่ยนองค์กร	ให้ความร่วมมือและมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมกิจกรรมการปรับเปลี่ยนองค์กร	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการปรับเปลี่ยนองค์กร	ไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมในการปรับเปลี่ยนองค์กรเลย
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน	ระดับความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากรใน อบต.	บุคลากรของ อบต.บ้านไทรมีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรของ อบต.บ้านไทรเล็งเห็นความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	บุคลากรของ อบต.บ้านไทรรับทราบในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอย่างครบถ้วน	บุคลากรของ อบต.บ้านไทรรับทราบในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	บุคลากรของ อบต.บ้านไทรรับทราบในการเปลี่ยนแปลงและเกิดการต่อต้าน
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีการวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนในการปรับเปลี่ยน	มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงครบทุกประเด็นในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงเพียงบางประเด็นในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	สนับสนุนและร่วมวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	มอบหมายให้มีการศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน อบต.	มีการดำเนินการว่าจะดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงของ อบต.	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา อบต. ร้อยละ 91 - 100	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา อบต. ร้อยละ 81 - 90	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา อบต. ร้อยละ 71 - 80	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา อบต. ร้อยละ 61 - 70	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา อบต. ต่ำกว่าร้อยละ 60

2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership-LEAD) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคนหรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแลและให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมายและวิธีการต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	บริหารการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ	ระดับความสามารถในการดำเนินการประชุมได้ดีเมื่อเทียบกับตำแหน่งผู้เข้าร่วมประชุม	เป็นประธานในประชุม และสามารถดำเนินการได้จนเสร็จสิ้น	เป็นคณะทำงานในที่ประชุมและดำเนินการได้เสร็จสิ้น	เป็นกรรมการในที่ประชุมและดำเนินการได้เสร็จสิ้น	เป็นเลขานุการในที่ประชุมและดำเนินการได้เสร็จสิ้น	เป็นผู้ช่วยเลขานุการในที่ประชุมและดำเนินการได้จนเสร็จสิ้น
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้ดำเนินการทำงานของหน่วยงานโดยกำหนดทิศทางการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและสร้างกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานจนงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย	ร้อยละของความสำเร็จของงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบ	งานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบสำเร็จบรรลุเป้าหมายร้อยละ 100	งานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบสำเร็จบรรลุเป้าหมายร้อยละ 96-99	งานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบสำเร็จบรรลุเป้าหมายร้อยละ 91-95	งานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบสำเร็จบรรลุเป้าหมายร้อยละ 86-90	งานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบสำเร็จบรรลุเป้าหมายร้อยละ 81-85
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การช่วยเหลือหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	ร้อยละของความสำเร็จของงานที่ให้ความช่วยเหลือหน่วยงานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบ	งานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบช่วยเหลือบรรลุผลสำเร็จร้อยละ 100	งานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบช่วยเหลือบรรลุผลสำเร็จร้อยละ 96-99	งานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบช่วยเหลือบรรลุผลสำเร็จร้อยละ 91-95	งานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบช่วยเหลือบรรลุผลสำเร็จร้อยละ 86-90	งานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบช่วยเหลือบรรลุผลสำเร็จร้อยละ 81-85
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนเหมาะสมกับการเป็นผู้นำ	ร้อยละของการมีความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	มีความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานร้อยละ 100	มีความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานร้อยละ 96-99	มีความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานร้อยละ 91-95	มีความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานร้อยละ 86-90	มีความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ 85

2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership-LEAD) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคนหรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแลและให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมายและวิธีการต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำพาทีมงานก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรได้	ร้อยละของความสามารถในการนำทีมงานทีมงานเพื่อให้พันธกิจระยะยาวขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้	มีความสามารถในการนำทีมงานเพื่อให้พันธกิจระยะยาวขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 100	มีความสามารถในการนำทีมงานเพื่อให้พันธกิจระยะยาวขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 96-99	มีความสามารถในการนำทีมงานเพื่อให้พันธกิจระยะยาวขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 91-95	มีความสามารถในการนำทีมงานเพื่อให้พันธกิจระยะยาวขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 86 - 90	มีความสามารถในการนำทีมงานเพื่อให้พันธกิจระยะยาวขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ต่ำกว่าร้อยละ 85

3. ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching - DC) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุนและการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	สามารถสอนงานหรือให้คำแนะนำอย่างละเอียดหรือด้วยการสาธิตวิธีการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา	มีการนำผลการสอนงานที่ทำแล้วไปพัฒนาต่อยอดให้สูงขึ้น	มีการประเมินผลการสอนงาน	มีการใช้เทคนิคการสอนงานที่ดี	มีการวางแผนการสอนงาน	มีการประเมินความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ	ร้อยละของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้คำแนะนำ	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ 91 ขึ้นไป	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ 81-90	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ 71-80	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ 61-70	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละต่ำกว่า 60

3. ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching - DC) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุนและการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงาน	ระดับความสำเร็จในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ	มีการมอบหมายงานติดตามผลการปฏิบัติงานพร้อมให้ข้อเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดียิ่ง	มีการมอบหมายงานติดตามผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	มีการมอบหมายงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	มีการมอบหมายงานและอธิบายรายละเอียดต่อการปฏิบัติ	มีการมอบหมายงานที่ยากต่อการปฏิบัติและไม่อธิบายรายละเอียดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	มีการประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นที่เล็งในการแก้ไขปัญหการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและติดตามผลการดำเนินงาน	มีการประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงงาน	มีการประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและจัดทำแผนในการให้คำแนะนำ	มีการประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการสอนงานและมอบหมายงานในกอง	มีการนำระบบการสอนงานและมอบหมายงานมาใช้ในการพัฒนางานและมีแผนรองรับความเสี่ยง	มีการนำระบบการสอนงานและมอบหมายงานมาใช้ในการพัฒนางาน	มีการสื่อสารระบบการสอนงานและมอบหมายงานมาใช้ในการพัฒนางานของ อบต.	มีการศึกษาและวิเคราะห์ระบบการสอนงานและการมอบหมายงานมาใช้ในการพัฒนา อบต.	มีการวางแผนพัฒนาระบบการสอนงานและมอบหมายงานมาใช้ในการพัฒนา อบต.

4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking -ST) หมายถึง ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาว รวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ ๆ อันเป็นผลจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูล หลากหลายและนานาทัศนะ ในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	เข้าใจและปฏิบัติตนให้เหมาะสม สอดคล้องกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของ องค์กรในการปฏิบัติการกิจใน งานของตนเองได้	ระดับความสามารถในการ อธิบายความเชื่อมโยง นโยบายและภารกิจ พันธ กิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านไทรได้ อย่างถูกต้องและเป็น รูปธรรม	อธิบายความเชื่อมโยง นโยบายและภารกิจ พันธ กิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านไทรได้ อย่างถูกต้องและเป็น รูปธรรมอย่างชัดเจน	อธิบายความเชื่อมโยง นโยบายและภารกิจ พันธ กิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านไทรได้อย่าง ถูกต้อง	อธิบายความเชื่อมโยง นโยบายและภารกิจ พันธ กิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้าน ไทรได้อย่างถูกต้องเป็น ส่วนใหญ่	อธิบายความเชื่อมโยง นโยบายและภารกิจ พันธ กิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านไทรได้บ้าง แต่ไม่ทั้งหมด	ไม่สามารถอธิบายความ เชื่อมโยงนโยบายและ ภารกิจ พันธกิจของ องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านไทรได้อย่าง ถูกต้อง
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ สามารถนำประสบการณ์มา ประยุกต์ใช้ในการกำหนดกล ยุทธ์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านไทรได้อย่างสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ขององค์กร	ระดับความสามารถในการ ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ การในการกำหนดกลยุทธ์ ขององค์กรได้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ขององค์กร	สามารถกำหนดกลยุทธ์ ของหน่วยงานที่ตนเอง รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วนสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ขององค์กร ได้	สามารถกำหนดกลยุทธ์ ของหน่วยงานที่ตนเอง รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วน	สามารถกำหนดกลยุทธ์ ของหน่วยงานที่ตนเอง รับผิดชอบได้อย่าง ถูกต้อง	สามารถกำหนดกลยุทธ์ ของหน่วยงานที่ตนเอง รับผิดชอบได้ถูกต้องเป็น บางส่วน	ไม่มีการกำหนดกลยุทธ์ ของหน่วยงานที่ตนเอง รับผิดชอบได้
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ สามารถนำทฤษฎีหรือ แนวความคิดที่ซับซ้อนมาใช้ในการ กำหนดกลยุทธ์ของ หน่วยงานที่รับผิดชอบได้	ระดับความสามารถ ประยุกต์ใช้ทฤษฎีที่ ซับซ้อนและบูรณาการใน การกำหนดกลยุทธ์ของ หน่วยงานที่ตนเอง รับผิดชอบ	ความสามารถประยุกต์ใช้ ทฤษฎีที่ซับซ้อนและ บูรณาการในการกำหนด กลยุทธ์ เช่น Scenario Planning	สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎี ที่ซับซ้อนในการกำหนด กลยุทธ์ เช่น ทฤษฎี 7S	มีการประยุกต์ใช้ทฤษฎี อย่างง่ายในการกำหนด กลยุทธ์ เช่น SWOT	มีการประยุกต์ใช้แนวคิด และหลักการอย่างง่ายใน การกำหนดกลยุทธ์ เช่น Goal Setting	ไม่มีการประยุกต์ใช้ ทฤษฎีที่ซับซ้อนในการ กำหนดกลยุทธ์

4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking -ST) หมายถึง ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาว รวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ ๆ อันเป็นผลจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูล หลากหลายและนานาทัศนะ ในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในลักษณะองค์รวม	ระดับความสามารถในการอธิบายปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบระดับความสำเร็จของกลยุทธ์ของหน่วยงาน	ความสามารถในการอธิบายปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบระดับความสำเร็จของกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ความสามารถในการอธิบายปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบระดับความสำเร็จของกลยุทธ์ของส่วนราชการที่ตนเองรับผิดชอบ	ความสามารถในการอธิบายปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบระดับความสำเร็จของกลยุทธ์ของงานที่ตนเองรับผิดชอบ	ความสามารถในการอธิบายปัจจัยภายในที่มีผลกระทบระดับความสำเร็จของกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ความสามารถในการอธิบายปัจจัยภายในที่มีผลกระทบระดับความสำเร็จของกลยุทธ์ของส่วนราชการที่ตนเองรับผิดชอบ
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง	ระดับความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและมีการประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและมีการประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและมีการประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงบ้าง	ไม่มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง	ไม่เห็นว่าเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

1.5 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไธสง จำเป็นจะต้องมีนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไธสงได้วิเคราะห์งานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องแล้ว มีรายละเอียดของสมรรถนะประจำสายงาน ระดับสมรรถนะที่คาดหวังในแต่ละชั้นงาน ความหมาย ระดับและพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละระดับของสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง												
	การมุ่งมั่นและความปลอดภัย	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ความเข้าใจพื้นที่และการเมือง	ศิลปะการโน้มน้าว จูงใจ	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	การคิดวิเคราะห์	การวางแผนและการจัดการ	การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ความละเอียดรอบคอบความถูกต้อง	การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น
1.ปลัด/รองปลัด อบต. (บริหารท้องถิ่น)													
- ระดับต้น											2	2	2
- ระดับกลาง											3	3	3
- ระดับสูง											4	4	4
2.นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการ)													
- ระดับต้น				2		2		2	2				2
- ระดับกลาง				3		3		3	3				3
- ระดับสูง				4		4		4	4				4
3. นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการ)													
- ระดับต้น				2		2		2	2				2
- ระดับกลาง				3		3		3	3				3
- ระดับสูง				4		4		4	4				4
4.นักบริหารงานช่าง													
- ระดับต้น				2		2		2	2				2
- ระดับกลาง				3		3		3	3				3
- ระดับสูง				4		4		4	4				4

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง												
	การมุ่งมั่นและความปลอดภัย	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	การลงมือปฏิบัติและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ความเข้าใจพื้นที่และการเมือง	ศิลปะการโน้มน้าว จูงใจ	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	การคิดวิเคราะห์	การวางแผนและการจัดการ	การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ความละเอียดรอบคอบความถูกต้องของงาน	การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น
5.นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการ)													
- ระดับต้น				2		2		2	2				2
- ระดับกลาง				3		3		3	3				3
- ระดับสูง				4		4		4	4				4
6. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการ)													
- ระดับต้น				2		2		2	2				2
- ระดับกลาง				3		3		3	3				3
- ระดับสูง				4		4		4	4				4
7. นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการ)													
- ระดับต้น				2		2		2	2				2
- ระดับกลาง				3		3		3	3				3
- ระดับสูง				4		4		4	4				4
8. นักบริหารงานการเกษตร													
- ระดับต้น				2		2		2	2				2
- ระดับกลาง				3		3		3	3				3
- ระดับสูง				4		4		4	4				4
ประเภทวิชาการ													
1.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน													
- ปฏิบัติการ			1			1	1			1			
- ชำนาญการ			2			2	2			2			
- ชำนาญการพิเศษ			3			3	3			3			
- เชี่ยวชาญ			4			4	4			4			

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง													
	การมุ่งมั่นและความปลอดภัย	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	การส่งความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ความเข้าใจพื้นที่และการเมือง	ศิลปะการโน้มน้าว จูงใจ	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	การคิดวิเคราะห์	การวางแผนและการจัดการ	การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ความละเอียดรอบคอบความถูกต้องของงาน	การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	การบริหารความเสี่ยง
2.นักทรัพยากรบุคคล														
- ปฏิบัติการ			①			①	①			①				
- ชำนาญการ			②			②	②			②				
- ชำนาญการพิเศษ			③			③	③			③				
- เชี่ยวชาญ			④			④	④			④				
3. นิติกร														
- ปฏิบัติการ		②	①							②				
- ชำนาญการ		③	②							③				
- ชำนาญการพิเศษ		④	③							④				
- เชี่ยวชาญ		④	④							④				
4.นักวิชาการเงินและบัญชี														
- ปฏิบัติการ			①				①			①				①
- ชำนาญการ			②				②			②				②
- ชำนาญการพิเศษ			③				③			③				③
- เชี่ยวชาญ			④				④			④				④
5.นักวิชาการพัสดุ														
- ปฏิบัติการ			①				①			①				①
- ชำนาญการ			②				②			②				②
- ชำนาญการพิเศษ			③				③			③				③
- เชี่ยวชาญ			④				④			④				④
6.นักวิชาการคลัง														
- ปฏิบัติการ			①				①			①				①
- ชำนาญการ			②				②			②				②
- ชำนาญการพิเศษ			③				③			③				③
- เชี่ยวชาญ			④				④			④				④

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง													
	การมุ่งมั่นและความปลอดภัย	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	การส่งความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ความเข้าใจพื้นที่และการเมือง	ศิลปะการโน้มน้าว จูงใจ	การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	การคิดวิเคราะห์	การวางแผนและการจัดการ	การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ความละเอียดรอบคอบความถูกต้องของงาน	การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ
7.นักวิชาการศึกษา														
- ปฏิบัติการ			1		1		1			1				1
- ชำนาญการ			2		2		2			2				2
- ชำนาญการพิเศษ			3		3		3			3				3
- เชี่ยวชาญ			4		4		4			4				4
8. นักพัฒนาชุมชน														
- ปฏิบัติการ			1		1		1			1				1
- ชำนาญการ			2		2		2			2				2
- ชำนาญการพิเศษ			3		3		3			3				3
- เชี่ยวชาญ			4		4		4			4				4
ตำแหน่งประเภททั่วไป														
1. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย														
- ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1									
- ชำนาญงาน	2	2	2	2	2									
- อาวุโส	2	2	2	2	2									
2.นายช่างโยธา														
- ปฏิบัติงาน	1	1	1							1				
- ชำนาญงาน	2	2	2							2				
- อาวุโส	2	2	2							2				
3. เจ้าพนักงานธุรการ														
- ปฏิบัติงาน		1	1							1				
- ชำนาญงาน		2	2							2				
- อาวุโส		2	2							2				

สายงานและระดับชั้นงาน	สมรรถนะและระดับที่คาดหวัง													
	การมุ่งมั่นและความปลอดภัย	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	การส่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ความเข้าใจพื้นที่และการเมือง	ศิลปะการโน้มน้าว จูงใจ	การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	การคิดวิเคราะห์	การวางแผนและการจัดการ	การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	ความละเอียดรอบคอบความถูกต้องของงาน	การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	การให้ความรู้และสร้างสัมพันธ
4.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี														
- ปฏิบัติงาน		1	1							1				
- ชำนาญงาน		2	2							2				
- อาวุโส		2	2							2				
5.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้														
- ปฏิบัติงาน		1	1							1				
- ชำนาญงาน		2	2							2				
- อาวุโส		2	2							2				

1.6 ความหมาย ระดับและตัวชี้วัดพฤติกรรม และเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละระดับของสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking-AT) หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหา หรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐาน				
			5	4	3	2	1
1	มีความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา โดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนย่อย ๆ ได้	ระดับความสามารถในการวิเคราะห์และแตกประเด็นปัญหางานที่รับผิดชอบ	สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ แยกประเด็นปัญหาและเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ	สามารถวิเคราะห์และแตกประเด็นปัญหาในงานที่ตนเองรับผิดชอบพร้อมยกตัวอย่างได้	สามารถอธิบายและแตกประเด็นปัญหาในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้	สามารถอธิบายงานและเข้าใจปัญหาในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้	สามารถอธิบายงานที่ตนเองรับผิดชอบได้
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์ของปัญหาหรืองานโดยสามารถระบุเหตุและผล ข้อดี ข้อเสียในประเด็นต่าง ๆ และวางแผนงานตามลำดับความสำคัญ	ระดับความเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน	สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ แยกประเด็นปัญหาและเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาในงานที่ตนเองรับผิดชอบกับงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการงานเดียวกันได้	สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์และแตกประเด็นปัญหาของงานที่ตนเองรับผิดชอบกับงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการงานเดียวกันได้	สามารถอธิบายความสัมพันธ์และแตกประเด็นปัญหาของงานที่ตนเองรับผิดชอบกับงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงานเดียวกันได้	สามารถอธิบายความสัมพันธ์และเข้าใจปัญหาของงานที่ตนเองรับผิดชอบเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการงานเดียวกันได้	สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของงานที่ตนเองรับผิดชอบกับงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการงานเดียวกันได้
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองานและสามารถเชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของสถานการณ์ โดยวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาในการวางแผนงานที่รับผิดชอบ	สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ แยกประเด็นปัญหาของกระบวนการงานที่ซับซ้อนและคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบได้	สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์และแตกประเด็นปัญหาของกระบวนการงานที่ซับซ้อนที่รับผิดชอบได้	สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทั้งกระบวนการงานและแตกประเด็นปัญหาของกระบวนการงานที่ซับซ้อนที่ตนเองรับผิดชอบได้	สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของงานทั้งกระบวนการงานและปัญหาที่ซับซ้อนที่รับผิดชอบได้	สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของงานทั้งกระบวนการงานที่ซับซ้อนที่รับผิดชอบได้

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking-AT) หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหา หรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ วางแผนและคาดการณ์ปัญหา พร้อมวางแผนทางป้องกันปัญหาล่วงหน้าในงานที่ซับซ้อนได้	ระดับความสามารถวิเคราะห์ และวางแผนงานที่ซับซ้อน	สามารถวิเคราะห์ วางแผนและคาดการณ์ปัญหา พร้อมวางแผนทางป้องกันปัญหาล่วงหน้าที่ซับซ้อนในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้	สามารถวิเคราะห์ วางแผนและคาดการณ์ปัญหาของงานที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงานอื่นได้	สามารถวิเคราะห์แตกประเด็นปัญหาและวางแผนงานที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงานอื่นได้	สามารถอธิบาย วิเคราะห์ และวางแผนงานที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงานอื่นได้	สามารถอธิบายวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงานอื่นได้
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถใช้เทคนิคและรูปแบบต่าง ๆ ในการกำหนดแผนงานการทำงานและหาทางเลือกสำหรับป้องกันหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	ระดับของการใช้เทคนิคและรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนการทำงาน	สามารถวิเคราะห์ คำนวณสภาพปัญหา และสามารถสร้างเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้	สามารถวิเคราะห์ คำนวณสภาพปัญหา และสามารถพัฒนาเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแนวทางการป้องกันปัญหาได้	สามารถวิเคราะห์ คำนวณสภาพปัญหา และประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแนวทางป้องกันปัญหาได้	สามารถใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ที่หลากหลายในการพิจารณาสภาพของปัญหาในภาพรวมทั้งหมดได้	สามารถใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ แยกแยะประเด็นปัญหาในภาพรวมทั้งหมดได้

2. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก (Pro Activeness) หมายถึง การเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยไม่มีใครร้องขอและอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหาหรือสร้างโอกาสด้วย							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	เล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ	ร้อยละของความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ	ปัญหาที่ไม่ซับซ้อนได้รับการแก้ไขสำเร็จร้อยละ 91 ขึ้นไป	ปัญหาที่ไม่ซับซ้อนได้รับการแก้ไขสำเร็จร้อยละ 81 - 90	ปัญหาที่ไม่ซับซ้อนได้รับการแก้ไขสำเร็จร้อยละ 71 - 80	ปัญหาที่ไม่ซับซ้อนได้รับการแก้ไขสำเร็จร้อยละ 61 - 70	ปัญหาที่ไม่ซับซ้อนได้รับการแก้ไขสำเร็จต่ำกว่าร้อยละ 60

2. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก (Pro Activeness) หมายถึง การเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยไม่มีใครร้องขอและอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหาหรือสร้างโอกาสด้วย							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
2	จัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤตเฉพาะหน้าได้	ร้อยละของปัญหาที่มี ความยุ่งยากที่สามารถ ดำเนินการแก้ไขได้สำเร็จ	ปัญหาที่ยุ่งยากได้รับการ แก้ไขสำเร็จร้อยละ 91 ขึ้น ไป	ปัญหาที่ยุ่งยากได้รับการ แก้ไขสำเร็จร้อยละ 81 - 90	ปัญหาที่ยุ่งยากได้รับการ แก้ไขสำเร็จร้อยละ 71 - 80	ปัญหาที่ยุ่งยากได้รับการ แก้ไขสำเร็จร้อยละ 61 - 70	ปัญหาที่ยุ่งยากได้รับการ แก้ไขสำเร็จต่ำกว่าร้อยละ 60
3	การเตรียมการล่วงหน้า เพื่อ สร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหา ระยะสั้น	ระดับการแก้ไขปัญหาใน ระยะสั้น	หาวิธีการใหม่ ๆ ในการ สร้างโอกาสเพื่อป้องกัน ปัญหาในระยะสั้นได้	มีการติดตามผลการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไข ปัญหาในระยะสั้น ๆ ได้	ทดลองนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไขปัญหาใน ระยะสั้นได้	มีการวางแผนการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไข ปัญหาในระยะสั้นได้	วิเคราะห์ปัญหาในระยะ สั้นได้
4	เตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้าง โอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่ อาจเกิดขึ้นในระยะกลาง	ระดับการแก้ไขปัญหาใน ระยะกลาง	หาวิธีการใหม่ ๆ ในการ สร้างโอกาสเพื่อป้องกัน ปัญหาในระยะกลางได้	มีการติดตามผลการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไข ปัญหาในระยะกลาง ได้	ทดลองนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไขปัญหาใน ระยะกลางได้	มีการวางแผนการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไข ปัญหาในระยะกลางได้	วิเคราะห์ปัญหาในระยะ กลางได้
5	เตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้าง โอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่ อาจเกิดขึ้นในระยะยาว	ระดับการแก้ไขปัญหาใน ระยะยาว	หาวิธีการใหม่ ๆ ในการ สร้างโอกาสเพื่อป้องกัน ปัญหาในระยะยาวได้	มีการติดตามผลการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไข ปัญหาในระยะยาวได้	ทดลองนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไขปัญหาใน ระยะยาวได้	มีการวางแผนการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ไข ปัญหาในระยะยาวได้	วิเคราะห์ปัญหาในระยะ ยาวได้

3. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Concern for Order-CO) หมายถึง ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจาก สภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบถูกต้อง ตามกฎระเบียบ	ร้อยละของการปฏิบัติตาม กฎระเบียบ	ปฏิบัติตามกฎระเบียบร้อย ละ 100	ปฏิบัติตามกฎระเบียบร้อย ละ 90-99	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ร้อยละ 80-89	ปฏิบัติตามกฎระเบียบร้อย ละ 70-79	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ต่ำกว่าร้อยละ 70
2	ตรวจทานความถูกต้องของงาน ที่ตนเองรับผิดชอบ	ร้อยละของความผิดพลาด ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	งานที่ตนเองรับผิดชอบไม่ มีความผิดพลาด	งานที่ตนเองรับผิดชอบมี ความผิดพลาดร้อยละ 1 - 5	งานที่ตนเองรับผิดชอบมี ความผิดพลาดร้อยละ 6-10	งานที่ตนเองรับผิดชอบมี ความผิดพลาดร้อยละ 11-15	งานที่ตนเองรับผิดชอบมี ความผิดพลาดมากกว่า ร้อยละ 15

3. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Concern for Order-CO) หมายถึง ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
3	ดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้ร่วมงาน	ร้อยละของความผิดพลาดในงานที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบ	งานที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบมีความผิดพลาด	งานที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบมีความผิดพลาดร้อยละ 1-5	งานที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบมีความผิดพลาดร้อยละ 6-10	งานที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบมีความผิดพลาดร้อยละ 11-15	งานที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบมีความผิดพลาดมากกว่าร้อยละ 15
4	มีการตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ	ร้อยละของความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลหรือโครงการ	ข้อมูลหรือโครงการที่รับผิดชอบมีความถูกต้องครบถ้วนร้อยละ 100	ข้อมูลหรือโครงการที่รับผิดชอบมีความถูกต้องครบถ้วนร้อยละ 95 - 99	ข้อมูลหรือโครงการที่รับผิดชอบมีความถูกต้องครบถ้วนร้อยละ 90-94	ข้อมูลหรือโครงการที่รับผิดชอบมีความถูกต้องครบถ้วนร้อยละ 85-89	ข้อมูลหรือโครงการที่รับผิดชอบมีความถูกต้องครบถ้วนต่ำกว่าร้อยละ 85
5	การพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน	นำระบบที่พัฒนาแล้วไปใช้ในการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงานใน อบต.บ้านไทรได้จริง	นำระบบตรวจสอบไปทดลองใช้และปรับปรุงการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงานใน อบต.บ้านไทรได้	ดำเนินการจัดทำระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงานใน อบต.บ้านไทรได้	วางแผนการวางระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงานใน อบต.บ้านไทรได้	อธิบายการวางระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงานใน อบต.บ้านไทรได้

4. ศิลปะการโน้มน้าว จูงใจ (Communication Influencing) หมายถึง ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	นำเสนอข้อมูลหรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยมิได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจหรือระดับของผู้ฟัง	ร้อยละของความถูกต้องของข้อมูลที่นำเสนอ	ข้อมูลที่น่าสนใจถูกต้องครบถ้วนร้อยละ 91 - 100	ข้อมูลที่น่าสนใจถูกต้องครบถ้วนร้อยละ 81 - 90	ข้อมูลที่น่าสนใจถูกต้องครบถ้วนร้อยละ 71-80	ข้อมูลที่น่าสนใจถูกต้องครบถ้วนร้อยละ 61-70	ข้อมูลที่น่าสนใจถูกต้องครบถ้วนต่ำกว่าร้อยละ 60

4. ศิลปะการโน้มน้าว จูงใจ (Communication Influencing) หมายถึง ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
2	นำเสนอความเห็นหรือตัวอย่างประกอบเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความเห็นของตน	ร้อยละของความสามารถในการนำเสนอความเห็นเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความเห็นของตน	สามารถนำเสนอความคิดเห็นเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของตนเองร้อยละ 91-100	สามารถนำเสนอความคิดเห็นเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของตนเองร้อยละ 81-90	สามารถนำเสนอความคิดเห็นเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของตนเองร้อยละ 71-80	สามารถนำเสนอความคิดเห็นเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของตนเองร้อยละ 61-70	สามารถนำเสนอความคิดเห็นเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของตนเองต่ำกว่าร้อยละ 60
3	รูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง	ร้อยละของความเข้าใจหรือสนใจของผู้ฟัง	มีความสามารถในการสำเนาโดยปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับผู้ฟังได้ร้อยละ 91 - 100	มีความสามารถในการสำเนาโดยปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับผู้ฟังได้ร้อยละ 81-90	มีความสามารถในการสำเนาโดยปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับผู้ฟังได้ร้อยละ 71-80	มีความสามารถในการสำเนาโดยปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับผู้ฟังได้ร้อยละ 61-70	มีความสามารถในการสำเนาโดยปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับผู้ฟังได้ต่ำกว่าร้อยละ 60
4	มีการวางแผนในการนำเสนอและมีเทคนิคในการจูงใจผู้ฟัง	ระดับของผู้ฟังที่เห็นด้วยหรือคล้อยตามในการนำเสนอ	พัฒนารูปแบบขั้นตอนการนำเสนอและจูงใจผู้ฟังได้ทุกกลุ่ม	ประเมินผลและปรับปรุงการนำเสนอและจูงใจผู้ฟังได้	ดำเนินการตามแผนในการนำเสนอ และจูงใจผู้ฟังได้	วางแผนในการนำเสนอและจูงใจผู้ฟังได้	สามารถอธิบายเทคนิควิธีการนำเสนอและจูงใจผู้ฟังได้
5	แสวงหาผู้สนับสนุนเพื่อเป็นแนวร่วมในผลักดันแนวคิดแผนงานโครงการให้สัมฤทธิ์ผล	ร้อยละของผู้สนับสนุนที่ร่วมผลักดันแนวคิดแผนงาน โครงการให้สัมฤทธิ์ผล	มีผู้สนับสนุนแนวคิดแผนงาน โครงการที่ตนนำเสนอจนสัมฤทธิ์ผลร้อยละ 91-100	มีผู้สนับสนุนแนวคิดแผนงาน โครงการที่ตนนำเสนอจนสัมฤทธิ์ผลร้อยละ 81-90	มีผู้สนับสนุนแนวคิดแผนงาน โครงการที่ตนนำเสนอจนสัมฤทธิ์ผลร้อยละ 71-80	มีผู้สนับสนุนแนวคิดแผนงาน โครงการที่ตนนำเสนอจนสัมฤทธิ์ผลร้อยละ 61 - 70	มีผู้สนับสนุนแนวคิดแผนงาน โครงการที่ตนนำเสนอต่ำกว่าร้อยละ 60 จนสัมฤทธิ์ผล

5. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ (Understanding People and Creative Responding - UPCR) หมายถึง ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างสร้างสรรค์ ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	เข้าใจผู้อื่นและมีความยืดหยุ่นในการทำงานในหน้าที่	ร้อยละของความเข้าใจ ความหมายที่เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการต้องการสื่อสาร	เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้องร้อยละ 91 ขึ้นไป	เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้องร้อยละ 81-90 ขึ้นไป	เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้องร้อยละ 71-80	เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้องร้อยละ 61-70	เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้องต่ำกว่าร้อยละ 60
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด	ร้อยละของความเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกและคำพูดของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	เข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกและคำพูดของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการได้ร้อยละ 91 ขึ้นไป	เข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกและคำพูดของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการร้อยละ 81 - 90	เข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกและคำพูดของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการได้ร้อยละ 71-80	เข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกและคำพูดของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการได้ร้อยละ 61-70	เข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกและคำพูดของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ ต่ำกว่าร้อยละ 60 ลงมา
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยาท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง	ระดับความเข้าใจในความหมายแฝงในคำพูด กิริยา ท่าทางและน้ำเสียง	เข้าใจความคิด ความกังวลหรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย และสามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นได้อย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้	เข้าใจความคิด ความกังวลหรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย	เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง	เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจน คำพูด หรือน้ำเสียง	ไม่เข้าใจในความหมายแฝงในคำพูด กิริยา ท่าทางและน้ำเสียง
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูดและความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้	ระดับความเข้าใจในการสื่อสารกับผู้อื่น	เข้าใจเนื้อหาของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่นรวมถึงสามารถประโยชน์จากความเข้าใจเพื่อใช้ในการประสานงานด้านอื่น ๆ	ใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร ทำความรู้จัก หรือติดต่อประสานงาน	เข้าใจเนื้อหาของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น	เข้าใจถึงพฤติกรรมและความรู้สึกของผู้อื่น	เข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่น

5. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ (Understanding People and Creative Responding - UPCR) หมายถึง ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างสร้างสรรค์ ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
5	แสดงมรรณระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น	ระดับความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้อื่น	เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นจนสามารถบอกถึงจุดอ่อนจุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง	เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น	เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา และลักษณะนิสัยของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน	เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น	เข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น

6. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง รู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	มีความรู้ความเข้าใจสามารถนำศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน/ที่เกี่ยวข้อง	กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	แสดงความสนใจในการแสวงหาความรู้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการงานที่ตนเองรับผิดชอบ	สนใจเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับงานในหน้าที่ของตนเอง
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย	มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	นำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างดี	นำความรู้วิชาการและด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	เข้าใจในประเด็น วิชาการและเทคโนโลยีที่ใช้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

7.ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น (Understanding of Local Area and Politics -ULAP) หมายถึง มีพฤติกรรมและความสามารถในการเข้าใจประชาชน พื้นที่ รวมทั้งระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และติดตามข้อมูล ข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถใช้ความเข้าใจที่ถูกต้องนั้น ๆ ในการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา การส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	ตระหนักถึงความสำคัญของการมีความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ	ระดับความเข้าใจในพื้นที่ประชาชน และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ	มีความเข้าใจในพื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบร้อยละ 91 ขึ้นไป	มีความเข้าใจในพื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบร้อยละ 81-90	มีความเข้าใจในพื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบร้อยละ 71-80	มีความเข้าใจในพื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบร้อยละ 61-70	มีความเข้าใจในพื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบต่ำกว่าร้อยละ 60
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ	ระดับความเข้าใจลักษณะการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมทั่วไป การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการต่างๆ ผู้นำ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร	เข้าใจลักษณะการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมทั่วไป การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการต่างๆ ผู้นำ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรร้อยละ 91 ขึ้นไป	เข้าใจลักษณะการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมทั่วไป การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการต่างๆ ผู้นำ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรร้อยละ 81-90	เข้าใจลักษณะการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมทั่วไป การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการต่างๆ ผู้นำ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรร้อยละ 71-80	เข้าใจลักษณะการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมทั่วไป การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการต่างๆ ผู้นำ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรร้อยละ 61-70	เข้าใจลักษณะการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมทั่วไป การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการต่างๆ ผู้นำ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรต่ำกว่าร้อยละ 60
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีความรู้ และความเข้าใจที่เฉพาะเจาะจง ตรงประเด็นและมีความสำคัญโดยตรงกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่น	ระดับความรู้ความเข้าใจเฉพาะเจาะจง ตรงประเด็นและมีความสำคัญโดยตรงกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่น	มีความเข้าใจและระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ เช่น ลักษณะการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมทั่วไป การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการต่างๆ ผู้นำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบการปกครอง เป็นต้น เพื่อให้สามารถให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนาหรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน	มีการติดตามข้อมูล ข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่างๆ ของประชาชน พื้นที่และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ	มีความเข้าใจในเรื่องทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับประชาชน และสามารถให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนาหรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน	มีความเข้าใจลักษณะการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมทั่วไป การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการต่างๆ	มีความเข้าใจในเรื่องทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับประชาชน พื้นที่และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ

7.ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น (Understanding of Local Area and Politics -ULAP) หมายถึง มีพฤติกรรมและความสามารถในการเข้าใจประชาชน พื้นที่ รวมทั้งระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และติดตามข้อมูล ข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถใช้ความเข้าใจที่ถูกต้องนั้น ๆ ในการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา การส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดต่างๆ และสามารถประยุกต์และปรับความเข้าใจนั้น ๆ มาสร้างประโยชน์แก่ประชาชน	ระดับความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดต่างๆ ขององค์กร	มีความเข้าใจที่เฉพาะเจาะจง ตรงประเด็นและมีความสำคัญ โดยตรงต่อประชาชน พื้นที่และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ และระบุข้อดี ข้อเสียต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนพื้นที่	มีความเข้าใจที่เฉพาะเจาะจง ตรงประเด็นและมีความสำคัญ โดยตรงต่อประชาชนและสามารถให้บริการให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ แก่ประชาชนได้	มีความเข้าใจประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญ โดยตรงต่อประชาชนและสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ทันทั่วทั้ง	สามารถระบุข้อดี ข้อเสียต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบได้	มีความเข้าใจระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้ความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในเชิงลึกและรอบด้านมากำหนดกลยุทธ์ และนโยบายที่สร้างประโยชน์ในระยะยาวแก่ประชาชน ชุมชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	ระดับความสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่เป็นประโยชน์ระยะยาวแก่ประชาชนได้	ใช้ความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในเชิงลึกและรอบด้าน มากำหนดกลยุทธ์ นโยบายและแผนงานต่างๆ ที่สร้างประโยชน์ในระยะยาว แก่ประชาชน ชุมชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	มีความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นรอบด้าน ตลอดจนประสบการณ์ มากำหนดกลยุทธ์ต่างๆ ที่สร้างประโยชน์ในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	มีความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในเชิงลึกและรอบด้าน และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	มีความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นรอบด้าน และสร้างประโยชน์ในระยะยาว แก่ประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	มีความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นรอบด้าน

8.การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving - PPS) คำจำกัดความ: ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือเล็งเห็นปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ อย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความเชี่ยวชาญ หรือแนวคิดในสายวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	ติดตามหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ในสายวิชาชีพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ระยะสั้นที่เกิดขึ้น	ระดับวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาระยะสั้นที่เกิดขึ้น	กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนและใช้ความรู้ในสายอาชีพของตนในการลงมือแก้ไข เมื่อเล็งเห็นปัญหาหรืออุปสรรคโดยไม่รอช้า	กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือในงานของหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไข ปัญหา	ใช้ความรู้ในสายอาชีพของตนในการลงมือแก้ไขเมื่อเล็งเห็นปัญหาหรืออุปสรรค	ศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือในงานของหน่วยงานเพื่อแก้ไขปัญหาระยะสั้นที่เกิดขึ้นได้	ติดตามและศึกษาหาความรู้พร้อมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีข้อมูลและเหตุผลในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น	ระดับการตัดสินใจอย่างมีข้อมูลและเหตุผล	สามารถพลิกแพลงและประยุกต์แนวทางในการปัญหา โดยอ้างอิงจากข้อมูล หลักการ และแนวคิดในสายวิชาชีพ หรือประสบการณ์ในการทำงานเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	สามารถประยุกต์แนวทางในการปัญหา โดยอ้างอิงจากข้อมูล หลักการ และแนวคิดในสายวิชาชีพ หรือประสบการณ์ในการทำงานเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา หรือสถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน โดยอาศัยประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาในสายอาชีพเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา หรือสถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	วางแผน และคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวิเคราะห์ปัญหาที่ผ่านมา และวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหา	ระดับการคิดวิเคราะห์และการวางแผนอย่างเป็นระบบในการแก้ไขปัญหา	วางแผน และทดลองและประยุกต์ใช้วิธีการ องค์ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายอาชีพ ในการป้องกัน หลีกเลี่ยงหรือแก้ไขปัญหาให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	วางแผน และทดลองใช้วิธีการ องค์ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายอาชีพ เพื่อวางแผนและคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ	วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา หรือสถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน โดยอาศัยประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาในสายอาชีพเพื่อวางแผนและคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ	วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา หรือสถานการณ์ได้อย่างรอบด้านเพื่อวางแผนและคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ	วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา หรือสถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน

8.การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving - PPS) คำจำกัดความ: ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือเล็งเห็นปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ อย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความเชี่ยวชาญ หรือแนวคิดในสายวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และผสมผสานแนวคิดในเชิงสหวิทยาการเพื่อหลีกเลี่ยง ป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	ระดับการผสมผสานสหวิทยาการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	คิดนอกกรอบ ริเริ่มโครงการ หรือกระบวนการทำงานต่างๆ ในลักษณะบูรณาการหลายหน่วยงาน/หลายวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต	วิเคราะห์ และผสมผสานศาสตร์หลายๆ แขนง โดยอาศัยประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่ทั้งกว้างและลึก รวมทั้งความสามารถพิเศษ (Charisma) เพื่อแก้ไขปัญหาซึ่งมีความซับซ้อนในระยะสั้นและเตรียมการป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาวได้	วิเคราะห์ และผสมผสานศาสตร์หลายๆ แขนง โดยอาศัยประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่ทั้งกว้างและลึก รวมทั้งความสามารถพิเศษ (Charisma) เพื่อแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้	วิเคราะห์ และผสมผสานศาสตร์หลายๆ แขนง โดยอาศัยประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่ทั้งกว้างและลึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน	วิเคราะห์ และผสมผสานศาสตร์หลายๆ แขนง เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนหรือสร้างความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ/สหวิทยาการ เพื่อแก้ไขและหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน	ระดับการสร้าง ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน	สามารถปรับเปลี่ยน (Reshape) องค์กรให้มีการบูรณาการในเชิงวิชาชีพ หรือให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถแก้ไข ป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่มีผลกระทบสูงหรือมีความซับซ้อนสูงขององค์กรได้อย่างยั่งยืน	สามารถปรับเปลี่ยน (Reshape) องค์กรให้มีการบูรณาการในเชิงวิชาชีพ หรือให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างแท้จริง สามารถแปรวิกฤติให้เป็นโอกาส และเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนแก่องค์กรในระยะยาว	เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพที่สามารถป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่มีผลกระทบเชิงนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบ แปรวิกฤติให้เป็นโอกาส และเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนแก่องค์กรในระยะยาว	เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพที่สามารถป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่มีผลกระทบเชิงนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพที่สามารถป้องกัน และหลีกเลี่ยงปัญหาที่มีผลกระทบได้

9. การบริหารความเสี่ยง (Risk Management- RISK) คำจำกัดความ: ความสามารถในการระบุความเสี่ยง และหาวิธีการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนตระเตรียม ควบคุม และลดความเสี่ยงในทุกทางที่อาจเกิดขึ้น เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	เห็นถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงและระบุความเสี่ยงในหน่วยงาน	ระดับความตระหนักถึงการพิทักษ์ผลประโยชน์ของหน่วยงาน	สามารถวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อภารกิจในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทรของตนได้	สามารถวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อภารกิจในหน่วยงานของตนได้	สามารถประเมินความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อภารกิจในหน่วยงานของตนได้	ร่วมมือในการพิทักษ์ประโยชน์ และบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน	สามารถระบุถึงความเสี่ยงของหน่วยงานได้
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และปรับปรุงงานของตนให้พร้อมเผชิญความเสี่ยงด้านต่างๆ	ระดับความพร้อมในการปรับปรุงความเสี่ยงด้านต่าง ๆ	ศึกษาและพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่างๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน	ศึกษาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานได้	สามารถจัดทำแผนเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานได้	คำนึงถึงผลความเสี่ยงหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นและเตรียมการรับมือได้	สามารถประเมินระดับความเสี่ยงและเตรียมการรับมือได้
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และคาดการณ์ล่วงหน้าและเตรียมรับมือกับความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอซึ่งมีผลเสียต่อการทำงาน	ระดับการเตรียมรับมือกับความกับความเสี่ยง	ติดตาม ประเมิน และปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับทุกสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	คาดการณ์และหาแนวโน้มช่องโหว่ ข้อบกพร่อง ฯลฯ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรอันอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินงานและเตรียมรับมือกับความเสี่ยงนั้นได้	ประเมินผลความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรและจัดทำแผนรองรับความเสี่ยงได้	คาดการณ์แนวโน้มความเสี่ยงจากปัจจัยภายในและภายนอกได้และกำหนดแนวทางรับมือกับความเสี่ยงได้	คาดการณ์แนวโน้มความเสี่ยงจากปัจจัยภายในและภายนอกได้

9. การบริหารความเสี่ยง (Risk Management- RISK) คำจำกัดความ: ความสามารถในการระบุความเสี่ยง และหาวิธีการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนตระเตรียม ควบคุม และลดความเสี่ยงในทุกทางที่อาจเกิดขึ้น เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และบริหารความเสี่ยงในภาพรวม	ระดับการบริหารความเสี่ยง	ควบคุม บริหาร และกระจายความเสี่ยงในระดับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการดำเนินงานไปในทิศทางที่มีเสถียรภาพมั่นคง	ส่งเสริมให้องค์กรมีการดำเนินงานด้านความเสี่ยงให้เป็นไปในทิศทางที่มีเสถียรภาพมั่นคง	การบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมทั้งองค์กรและสอดคล้องกับนโยบายบริหารความเสี่ยงขององค์กร หรือมาตรฐานสากล	มีวิธีการปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมทั้งองค์กร	สามารถกำหนดวิธีการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมทั้งองค์กรได้
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และแปรความเสี่ยงให้เป็นโอกาสในการดำเนินงาน	ระดับการปรับเปลี่ยนความเสี่ยงให้เป็นโอกาสในการดำเนินงาน	ใช้ความเสี่ยงทางการดำเนินงานขององค์กรเป็นเหตุผล หรือแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นโอกาสในการแข่งขันขององค์กร	ใช้ความเสี่ยงทางการดำเนินงานขององค์กรเป็นผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นโอกาสในการแข่งขันขององค์กร	พิจารณาความเสี่ยงด้วยมุมมองใหม่ และหาวิธีแปรความเสี่ยงที่มีอยู่หรือที่คาดการณ์ไว้ให้เป็นโอกาสในการดำเนินงาน	หาวิธีแปรความเสี่ยงที่มีอยู่เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นโอกาสในการดำเนินงานในหน่วยงานหรือองค์กร	คาดการณ์ความเสี่ยงของหน่วยงานหรือองค์กรไว้ให้เป็นโอกาสในการดำเนินงาน

10. การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย (Safety Mind- SM) คำจำกัดความ: ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การระวังภัย รวมทั้งการป้องกันภัยต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันภัย เหตุอันตราย และสาธารณภัยต่างๆ ตั้งแต่การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันทั่วไป รวมถึงการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือ การบรรเทาทุกข์ การฟื้นฟูผู้ประสบภัยให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนและเสริมสร้างคุณธรรมความปลอดภัยและการระวังภัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และสังคมในระยะยาว							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	ตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย และผลเสียของการเกิดเหตุอันตราย สาธารณภัย	ระดับความเห็นถึงความสำคัญของความปลอดภัย	ดำเนินการในการป้องกันและการรณรงค์เพื่อพฤติกรรมที่ปลอดภัยต่างๆ	เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการรณรงค์เพื่อพฤติกรรมที่ปลอดภัยต่างๆ	อธิบายถึงสาเหตุของความไม่ปลอดภัยต่างๆ รอบตัว ที่อาจเป็นต้นเหตุของการเกิดภัย และความไม่ปลอดภัยต่างๆ	สนใจที่มาของเหตุการณ์ ความไม่ปลอดภัย/ปัญหา สาธารณภัยที่เกิดขึ้น	เล็งเห็นความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ รอบตัว ที่อาจเป็นต้นเหตุของการเกิดภัย และความไม่ปลอดภัยต่างๆ
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ไม่ประมาท รอบคอบ ระวังภัย และความไม่ปลอดภัยต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ทั้งกับตัวเองหรือเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสามารถในการประยุกต์ใช้สิ่งต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัย	สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ การป้องกันมิให้เกิดภัย รวมถึงประยุกต์ใช้ความรู้ และทรัพยากรที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัย เพื่อมิให้ลุกลามขยายวงกว้างจนกลายเป็นปัญหาสาธารณภัย	โน้มน้าวชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ตระหนักถึงคุณประโยชน์ของความปลอดภัยอย่างแท้จริง ชี้ให้เห็นถึงอันตรายและผลเสียของการกระทำที่ไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดการลุกลามขยายวงกว้างกลายเป็นปัญหาสาธารณภัย	ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องให้มีพฤติกรรมที่ปลอดภัย	กระทำการใดๆ ด้วยความรอบคอบ ไม่ประมาท เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งในการดำเนินกิจกรรมส่วนตัวในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงาน	กระทำการใดๆ ด้วยความรอบคอบ ไม่ประมาท
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวิเคราะห์ สังเคราะห์ มองเห็นทางเลือกในการนำวิธีการบริหารจัดการสาธารณภัยที่เหมาะสม มาปรับใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด	ระดับการมองเห็นทางเลือกในการจัดการสาธารณภัยที่เหมาะสม	สามารถจัดการกับปัญหาสาธารณภัยประเภทต่างๆ ที่มีความซับซ้อนได้ ทั้งในแง่ของการป้องกัน การช่วยเหลือ บรรเทา รวมถึงการฟื้นฟู	ติดตาม ประเมิน และปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับทุกสถานการณ์ ความไม่ปลอดภัย/ปัญหา สาธารณภัยที่เกิดขึ้น ที่อาจเกิดขึ้นสม่ำเสมอ	วิเคราะห์ และมองหาแนวโน้ม ช่องโหว่ ข้อบกพร่อง ฯลฯ ทั้งจากปัจจัยภายใน และภายนอก องค์กร อันจะทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการสาธารณภัย และดำเนินการแก้ไข หรือเตรียมหาทางรับมือกับปัญหานั้น	สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในการบริหารจัดการ สาธารณภัยที่เป็นอยู่ อธิบายให้เห็นต่างๆ ในประเด็นปัญหาของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และระบบการบริหารจัดการในปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง	มองเห็นทางเลือกในการนำวิธีการบริหารจัดการ สาธารณภัยที่เหมาะสม มาปรับใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

10. การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย (Safety Mind- SM) คำจำกัดความ: ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การระวังภัย รวมทั้งการป้องกันภัยต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยรับรู้และตระหนักถึง ความสำคัญในการป้องกันภัย เหตุอันตราย และสาธารณภัยต่างๆ ตั้งแต่การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันทั่วไป รวมถึงการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือ การบรรเทาทุกข์ การฟื้นฟูผู้ประสบภัยให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนและเสริมสร้างคุณธรรมความปลอดภัยและการระวังภัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และสังคมในระยะยาว							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ พัฒนาระบบในการบริหารจัดการสาธารณภัยที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	กระบวนการในการบริหารจัดการสาธารณภัย	สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการในการป้องกันช่วยเหลือ บรรเทาฟื้นฟูให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินการเพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับองค์กร ชุมชน หรือสังคมได้อย่างโดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้	สามารถเสนอแนวทางปฏิบัติในการจัดการกับปัญหาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ถ่ายทอดแบบอย่างที่ดีของการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบ เพื่อมุ่งหวังให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการสาธารณภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	สามารถเสนอแนวทางปฏิบัติในการจัดการกับปัญหาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และถ่ายทอดแบบอย่างที่ดีของการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการสาธารณภัย เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือรูปแบบในการบริหารจัดการสาธารณภัย ที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้สถานการณ์ในพื้นที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	มีองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการสาธารณภัย เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือรูปแบบในการบริหารจัดการสาธารณภัย
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ ประเมินคุณค่า และทางเลือก เพื่อกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่มีต่อการบริหารจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว	ระดับการกำหนดทางเลือกเพื่อกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการสาธารณภัย	สนับสนุนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดีของการมีจิตสำนึกความปลอดภัย ทั้งพฤติกรรมปฏิบัติงาน การดำเนินงานกิจกรรมส่วนตัวในชีวิตประจำวัน	สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเข้ากับทุกกิจกรรมการทำงานและประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในระดับชุมชนและสังคม	สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยขึ้นในหน่วยงานหรือขอบเขตที่รับผิดชอบอันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว	สามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อการป้องกัน ช่วยเหลือ และฟื้นฟูสภาพจากการเกิดสาธารณภัยได้อย่างเหมาะสม	สามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถประเมินทรัพยากรต่างๆ ทางด้านการบริหารจัดการสาธารณภัยได้

11.การยึดมั่นในหลักเกณฑ์(Acts with Integrity- AI) คำจำกัดความ: เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบกฎหมาย หรือตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตนที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร สังคม และประเทศโดยรวมเป็นสำคัญ ความสามารถนี้อาจรวมถึงการยับยั้งในสิ่งที่ถูกต้องและความเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	กระทำการต่างๆ ตามมาตรฐานหรือตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้	ระดับการกระทำการตามกฎหมายหรือระเบียบที่บังคับไว้	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ได้มากกว่าร้อยละ 91	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ร้อยละ 81-90	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ร้อยละ 71-80	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ร้อยละ 61-70	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ได้ต่ำกว่าร้อยละ 60
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยึดมั่นในแนวทางหรือขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำสิ่งต่างๆ	ระดับการยึดมั่นในแนวทางหรือขอบเขตของกฎหมาย	มีจิตสำนึกและความเป็นภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานส่วนตำบล อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงานบรรลุผล	ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจ อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้บังคับบัญชา	การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน	รักษาคุณความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม	รักษาความประพฤติตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือตามกฎหมายข้อบังคับ	ระดับการควบคุมให้ปฏิบัติตามระเบียบ/กฎหมาย	ให้ความชี้แนะ สนับสนุน โนมน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้มากกว่าร้อยละ 91 ขึ้นไป	ให้ความชี้แนะ สนับสนุน โนมน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้ร้อยละ 81-90	ให้ความชี้แนะ สนับสนุน โนมน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้ร้อยละ 71-80	ให้ความชี้แนะ สนับสนุน โนมน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้ร้อยละ 61-70	ให้ความชี้แนะ สนับสนุน โนมน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดได้น้อยกว่าร้อยละ 60
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และรับผิดชอบในสิ่งที่อยู่ในสิ่งที่อยู่ในการดูแล	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	กล้าตัดสินใจในหน้าที่ โดยสั่ง ต่อรองหรือ ประนีประนอมให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบนโยบายที่ตั้งไว้	กล้าตัดสินใจในหน้าที่ที่อาจมีผลกระทบต่อตนเองกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนระเบียบ	กล้าตัดสินใจในหน้าที่และกล้ายอมรับความผิดพลาดและจัดการความผิดพลาดที่จัดทำลงไป	กล้าตัดสินใจในหน้าที่และกล้ายอมรับความผิดพลาด	กล้าตัดสินใจในหน้าที่

11.การยึดมั่นในหลักเกณฑ์(Acts with Integrity- AI) คำจำกัดความ: เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบกฎหมาย หรือตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตนที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร สังคม และประเทศโดยรวมเป็นสำคัญ ความสามารถนี้อาจรวมถึงการยับยั้งในสิ่งที่ถูกต้องและความเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และจัดการกับผลงานไม่ดีหรือสิ่งผิดกฎระเบียบอย่างเด็ดขาดตรงไปตรงมา	ระดับการจัดการกับสิ่งผิดระเบียบ/กฎเกณฑ์	เผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาเมื่อผู้อื่นหรือหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล มีปัญหาผลงานไม่ดีหรือทำผิดกฎระเบียบอย่างร้ายแรง	พิทักษ์ผลประโยชน์ตามกฎหมายขององค์กร แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต	พิทักษ์ผลประโยชน์ตามกฎหมายขององค์กร แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ยับยั้งพิทักษ์ผลประโยชน์ตามกฎหมายขององค์กร	พิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

12.การวางแผนและการจัดการ (Planning and Organizing - PO) หมายถึง ความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่างๆในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
1	การวางแผนงานออกเป็นส่วนย่อยๆ	ระดับการวางแผนงาน	วางแผนงานเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน มีผลลัพธ์ สิ่งที่ต้องจัดเตรียม และกิจกรรมต่างๆที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องมากกว่าร้อยละ 91	วางแผนงานเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน มีผลลัพธ์ สิ่งที่ต้องจัดเตรียม และกิจกรรมต่างๆที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องได้ร้อยละ 81-90	วางแผนงานเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน มีผลลัพธ์ สิ่งที่ต้องจัดเตรียม และกิจกรรมต่างๆที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องได้ร้อยละ 71-80	วางแผนงานเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน มีผลลัพธ์ สิ่งที่ต้องจัดเตรียม และกิจกรรมต่างๆที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องได้ร้อยละ 61-70	วางแผนงานเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน มีผลลัพธ์ สิ่งที่ต้องจัดเตรียม และกิจกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้น้อยกว่าร้อยละ 60

12.การวางแผนและการจัดการ (Planning and Organizing - PO) หมายถึง ความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่างๆในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด							
ระดับ	คำอธิบายพฤติกรรม	ตัวชี้วัดพฤติกรรม	เกณฑ์มาตรฐานวัด				
			5	4	3	2	1
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ เห็นลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงาน	ระดับการลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงาน	สามารถวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียและแยกแยะงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสามารถวางแผนงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	สามารถหาข้อดี ข้อเสีย และผลต่อเนื่องของแผนงานที่วาง เพื่อสามารถวางแผนงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	สามารถวางแผนงานใหม่ต่อจากงานเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	สามารถจัดลำดับของงานและผลลัพธ์ในโครงการเพื่อให้สามารถจัดการโครงการให้บรรลุตามแผนและเวลาที่วางไว้ได้	สามารถวางแผนงานได้โดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วน
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ วางแผนและวางแผนหรือเชื่อมโยงงานหรือกิจกรรมต่างๆที่มีความซับซ้อนเพื่อให้บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้ได้	ระดับการเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน	วางแผนงานที่มีความเชื่อมโยง โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆที่ สนับสนุนหรือไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 91	วางแผนงานที่มีความเชื่อมโยง โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆที่ สนับสนุนหรือไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพร้อยละ 81-90	วางแผนงานที่มีความเชื่อมโยง โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆที่ สนับสนุนหรือไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพร้อยละ 71-80	วางแผนงานที่มีความเชื่อมโยง โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆที่ สนับสนุนหรือไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพร้อยละ 61-70	วางแผนงานที่มีความเชื่อมโยง โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆที่ สนับสนุนหรือไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหา/งานและเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	การคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น	วางแผนงานหรือหลายๆโครงการโดยกำหนดกิจกรรมที่สนับสนุนและไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเตรียมแผนรับมือกับสิ่งไม่คาดการณ์ไว้ได้อย่างรัดกุม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 91	วางแผนงานหรือหลายๆโครงการโดยกำหนดกิจกรรมที่สนับสนุนและไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเตรียมแผนรับมือกับสิ่งไม่คาดการณ์ไว้ได้อย่างรัดกุม ร้อยละ 81-90	วางแผนงานหรือหลายๆโครงการโดยกำหนดกิจกรรมที่สนับสนุนและไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเตรียมแผนรับมือกับสิ่งไม่คาดการณ์ไว้ได้อย่างรัดกุม ร้อยละ 71-80	วางแผนงานหรือหลายๆโครงการโดยกำหนดกิจกรรมที่สนับสนุนและไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเตรียมแผนรับมือกับสิ่งไม่คาดการณ์ไว้ได้อย่างรัดกุม ร้อยละ 61-70	วางแผนงานหรือหลายๆโครงการโดยกำหนดกิจกรรมที่สนับสนุนและไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเตรียมแผนรับมือกับสิ่งไม่คาดการณ์ไว้ได้อย่างรัดกุม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60