**การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ (สมรรถนะผู้บริหาร)**

1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership CL) ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือ เปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้้ เข้าใจ ยอมรับและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง

**ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับสมรรถนะ | | | | |
| ระดับที่ 1 | ระดับที่ 2 | ระดับที่ 3 | ระดับที่ 4 | ระดับที่ 5 |
| **เห็นความจำเป็นความสำคัญและประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลง**  🞎 เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน และสามารถกำหนดทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยน/การเปลี่ยนแปลงที่ควรเกิดขึ้นภายในองค์กรได้  🞎 เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็น ทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลงและตั้งใจในการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลงนั้นได้  🞎 กล้าเสนอความคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างไปกจาวิธีการเดิมขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กรให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจ และยอมรับการปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น**  🞎 ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร และอธิบายให้เข้าใจถึงความจำเป็นความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยนนั้น ๆ  🞎 หาวิธีการจูงใจให้ผู้อื่นดำเนินการเปลี่ยนแปลง หรือปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ของตนเอง เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้น  🞎 สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกล้าเปลี่ยน แปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ๆ ให้แก่หน่วยงาน**  🞎 กระตุ้นผลักดันและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อิ่นมีลักษณะของความเป็นผุ้นำกล้าเปลี่ยน แปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วย งานหรือองค์กร  🞎 กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญและยอมรับของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจและดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดขึ้นจริง  🞎 เน้นย้ำ สื่อสารและสร้างความชัดเจนโดยการอธิบายสาเหตุ ความจำเป็น ประโยชน์ ฯลฯ ของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมแผนการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ**  🞎 เตรียมแผนการที่เป็นขั้นตอนที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริงให้องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  🞎 สร้างแรงจูงใจให้ผู้สนับสนุนและสร้างการยอมรับจากผู้ท้าทายให้เห็นโทษของการนิ่งเฉยและเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงจากสภาวการณ์ปัจจุบันและอยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้น | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพสูงสุด**  🞎 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จด้วยวิธีดำเนินการที่เหมาะสม  🞎 วิเคราะห์ทิศทาง กลยุทธ์ นโยบาย และผลกระทบต่าง ๆ ในภาพรวมทั้งทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศหรือสภาวการณ์ปัจจุบัน |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม | ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน | | | | | |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง สำหรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.อบต. กำหนด |  |  |  |  |  |  |
| ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก โดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย ในช่องที่ประเมิน |  |  |  |  |  |  |
| เหตุผลสนับสนุนการประเมิน และหลักฐานเชิงพฤติกรรม  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………………………………………………………..………  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………….……………………………………………….……………….… | | | | | | |

**2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership- LEAD)** ความตั้งใจใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

**ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับสมรรถนะ | | | | |
| ระดับที่ 1 | ระดับที่ 2 | ระดับที่ 3 | ระดับที่ 4 | ระดับที่ 5 |
| **บริหารการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปแก่ผุ้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ**  🞎 กำหนดประเด็นหัวข้อการประชุมวัตถุประสงค์ตลอดจนควบคุมเวลาและแจกแจงหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคคลในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประชุมในที่นี้อาจเป็นการประชุมอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้  🞎 หมั่นแจ้งข่าวสารความเป็นไปรวมทั้งเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทรับทราบอยุ่เสมอแม้ไม่จำเป็นต้องกระทำ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน  🞎 แจ้งสมาชิกในกลุ่มทราบข่าวสารความเป็นไป ตลอดจนผลกระทบที่อาจได้รับ เหตุผลการตัดสินใจ แม้จะไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ทราบก็ได้ | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและสร้างเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่ม**  🞎 กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน เลิอกใช้คนให้เหมาะกับงานหรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้กระบวนการปฏิบัติงานในกลุ่มมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลยิ่งขึ้น  🞎 กล่าวคำชมเชยหรือให้ข้อคิดเห็นติชมที่สร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ  🞎 ลงมือกระทำการเป็นตัวอย่างเพื่อช่วยให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ  🞎 เลือกคนให้เหมาะกับงานและกำหนดผลลัพธ์ที่ชัดเจนในแต่ละงานที่มอบหมาย เพื่อช่วยสร้างเสริมให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพขึ้น  🞎 สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อเสริมประสิทธิภาพ | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเป็นที่ปรึกษาและให้การดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่ม**  🞎 ปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มหรือบุคลากรในความดูแล  🞎 ดูแลและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดุแลเข้าใจและปรับตัวรับการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นภายในองค์กรได้  🞎 รับฟังประเด็นปัญหา และรับเป็นที่ปรึกษาในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่มหรือบุคลากรในความดูแลให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุขและมีประสิทธิภาพสูงสุด  🞎 จัดหาบุคลากร ทรัพยากรหรือข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ มาให้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเพื่อให้การสนับสนุนที่จำเป็นและเป็นประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสมาชิกในกลุ่มหรือบุคลากรในความดูแล | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 แลประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่ม**  🞎 สร้างค่านิยมธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีประจำกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์กรและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา  🞎 บริหารจัดการหน่วยงานหรือองค์กรด้วยความเป็นธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) (นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า) ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา  🞎 กล้าคิดและกล้าที่จะตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เหมาะสมและรับผิดชอบกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสื่อสารวิสัย ทัศน์ที่มีพลังเพื่อนำผู้ใต้บังคตับบัญชาและองค์กรให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว**  🞎 สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปได้จริง  🞎 เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยน พัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้องค์กร และผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ราบรื่นและประสบความสำเร็จด้วยกลยุทธ์และวิธีดำเนินการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมและบริบทขององค์กร  🞎 เล็งเห็นความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิวัยทัศน์และเตรียมกลยุทธ์ให้องค์กรไว้รับมือการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม | ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน | | | | | |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง สำหรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.อบต. กำหนด |  |  |  |  |  |  |
| ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก โดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย ในช่องที่ประเมิน |  |  |  |  |  |  |
| เหตุผลสนับสนุนการประเมิน และหลักฐานเชิงพฤติกรรม  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………………………………………………………..………  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………….……………………………………………….……………….… | | | | | | |

**3. ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching- DC )** ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุนและการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้น พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น

**ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับสมรรถนะ | | | | |
| ระดับที่ 1 | ระดับที่ 2 | ระดับที่ 3 | ระดับที่ 4 | ระดับที่ 5 |
| **เชื่อมั่นว่าผู้อื่นสามารถพัฒนาความรู้ความสามรถได้ หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับการพัฒนา**  🞎 เปิดโอกาสและสนับสอนใหผู้อื่นได้พัฒนาตนเองตามความประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง  🞎 แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นสามารถจะเรียนรู้ปรับปรุงผลงานและพัฒนาศักยภาพตนเองได้ | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนงานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน**  🞎 สอนงานในรายละเอียดและคำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนั้น | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้เหตุผลประกอบการสอนและคำแนะนำ และให้ความสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น**  🞎 ให้แนวทางที่เป**็**นประโยชน์หรือสาธิตวิธีปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบการสอนและการพัฒนาบุคลกร  🞎 ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้งานง่ายขึ้นต โดยการสนับสนุนด้านทรัพยการ อุปกรณ์ ข้อมูล หรือให้คำแนะนำในฐานะที่เป้นผู้เชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ  🞎 จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ง่ายและดีขึ้น  🞎 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้โอกาสผู้อื่นเสนอแนะวิธีการพัฒนาศักยภาพหรือความสามารถที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น  🞎 เต็มใจให้การสนับสนุน หรือการช่วยเหลือในภาคปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าผู้อื่นสามารถพัฒนาความสามารถหรือศักยภาพของตนได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้คำติชมเรื่องผลงานอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง**  🞎 ติชมผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ทั้งด้านบวกและด้านลบดดยปราศจากอคติส่วนตัว เพื่อกส่างเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง  🞎 แสดงความคาดหวังในด้านบวกว่าบคคลนั้น ๆ จะสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ และให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับบุคลิก ความสนใจและความสามารถเฉาะบุคคล เพื่อปรับปรุงพัฒนาความรู้และความสามารถได้อย่างเหมาะสม  🞎 วางแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดแข็ง และข้อจำกัดของผู้อื่นรวมทั้งดำเนินการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และการพัฒนาศักยภาพบุคลกรในระยะยาวเพื่อเพิ่มผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร**  🞎 มอบหมายงานที่เหมาะสม มีประโยชน์ และท้าทายความสนามารถ มองหาโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถและประสบการณ์อื่น ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาความสามารถได้อย่างเต่อเนื่องและในระยะยาว  🞎 รณรงค์ ส่งเสริม และผลักดันให้มีแผนหรือโครงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างเป็นระบบ  🞎 สร้างสรรค์ทางออก แนวทางหรือสิ่งใหม่ๆ จากความเข้าใจในปัญหาหรือความต้องการเบื้องลึกของผู้อื่น เพื่อให้มีการส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงศักยภาพหรือความสามารถของผู้อื่นอย่างแท้จิ่งในระยะยาว  🞎 ผลัดดันและสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ รวมถึงดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรณรงค์ ส่งเสริม ผลักดัน แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรอย่างเป็นระบบ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม | ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน | | | | | |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง สำหรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.อบต. กำหนด |  |  |  |  |  |  |
| ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก โดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย ในช่องที่ประเมิน |  |  |  |  |  |  |
| เหตุผลสนับสนุนการประเมิน และหลักฐานเชิงพฤติกรรม  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………………………………………………………..………  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………….……………………………………………….……………….… | | | | | | |

4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking-ST ) ความสามารถในการคิด การทำความาเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ ในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

**ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับสมรรถนะ | | | | |
| ระดับที่ 1 | ระดับที่ 2 | ระดับที่ 3 | ระดับที่ 4 | ระดับที่ 5 |
| **เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของงานของตน**  🞎 เข้าใจและปฏิบัติตนให้เหมาระสอดคล้องกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของในการปฏิบัติภารกิจในงานของตนได้  🞎 จัดลำดับความสำคัญของงานประจำวันของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานของต้นได้ | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ความเข้าใจและเชื่อมโยงสิ่งที่ตนปฏิบัติอยู่ในงานกับเป้าหมายใหญ่ของหน่วยงานที่ตนรับผิด ชอบหรือขององค์กร**  🞎 ประเมินและเชื่อมโยงการปฏิบัติภารกิจประจำวันให้เข้ากับบริบทของกลยุทธ์ของหน่วยงาน โดยพิจารณาว่า กิจกรรมงานหรือวัตถุประสงค์ในเป้าหมายระยะสั้นนั้นสามารถจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ด้วยหรือไม่  🞎 สามารถประยุกต์ความเข้าใจ รูปแบบ ประสบการณ์และบทเรียนต่าง ๆ มาใช้กำหนดข้อเสนอหรือแนวทาง (Implication) เชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ประสบการณ์ ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนมาปรับหรือกำหนดกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือองค์กร**  🞎 ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนที่มีฐานมาจากมาจากองค์กความรู้หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ในการ่คิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่  🞎 ประยุกต์ Best Practice หรือวิจัยต่าง ๆ มากำหนดโครงการหรือแผนงานที่มีผลสัมฤทธิ์กและมีประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่  🞎 กำหนดประเด็นต่าง ๆ ปัญหาอุปสรรค หรือโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน แล้วประยุกต์ประสบการณ์ บทเรียนในอดีต ฯลฯ มาปรับกลยุทธ์และวิธีการทำงานของตนหรือหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้คำติชมเรื่องผลงานอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง**  🞎 คาดการณ์ถึงทิศทาง แนวโน้มในอนาคต และผลกระทบต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน หรือองค์กรและกำหนดแผนกลยุทธ์ไว้รองรับ  🞎 ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นหรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศและต่างประเทศที่ซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธีพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ แผนหรือนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด | **แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และการพัฒนาศักยภาพบุคลกรในระยะยาวเพื่อเพิ่มผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร**  🞎 ศึกษาศักยภาพขององ๕กในปัจจุบัน แลดำเนินการปรับเปลี่ยนที่สำคัญเพื่อเสริมศักยภาพในการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจระยะยาว  🞎 ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์ ประเด็นต่าง ๆ และปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมารใช้กำหนดแผนกลยุทธ์องค์กรในระยะยาว  🞎 สรรค์สร้างและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในงานกลยุทธ์ โดยพิจารณาจ่ากบริบทประเทศไทย ระบบการเมือง เศรษฐกิจและสังคมในภาพรวม เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่แตกต่างและสร้างประโยชน์สูงสุดกับองค์กร  🞎 คิดและปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรในภาพรวม ให้เป็นกลยุทธ์ใหม่ที่ช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนขึ้นได้ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม | ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน | | | | | |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง สำหรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.อบต. กำหนด |  |  |  |  |  |  |
| ระดับสมรรถนะ ที่แสดงออก โดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย ในช่องที่ประเมิน |  |  |  |  |  |  |
| เหตุผลสนับสนุนการประเมิน และหลักฐานเชิงพฤติกรรม  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………………………………………………………..………  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………  …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………….……………………………………………….……………….… | | | | | | |