

สมรรถนะของบุคลากร(Competency)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม มีการบริหารองค์ภายใต้บริบทของการพัฒนาระบบราชการ จะต้องมีการปรับปรุงระบบโครงสร้างองค์กร วิธีการทำงาน ระบบการบริหารงานบุคลากรของหน่วยงาน รวมทั้งดำเนินการจัดทำสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด รวมทั้งดำเนินการพัฒนามาตรฐานการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำมาซึ่งประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ความหมายของสมรรถนะหลัก (Core Competency)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) ได้ให้ความหมาย “สมรรถนะหลัก” ไว้ว่า หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร”

ดังนั้นสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม จึงเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคลากร ที่แสดงออกในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โดยพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นนี้ จะบ่งชี้ให้เห็นระดับความสามารถ ซึ่งจะมีมากหรือน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งหรือบุคคล

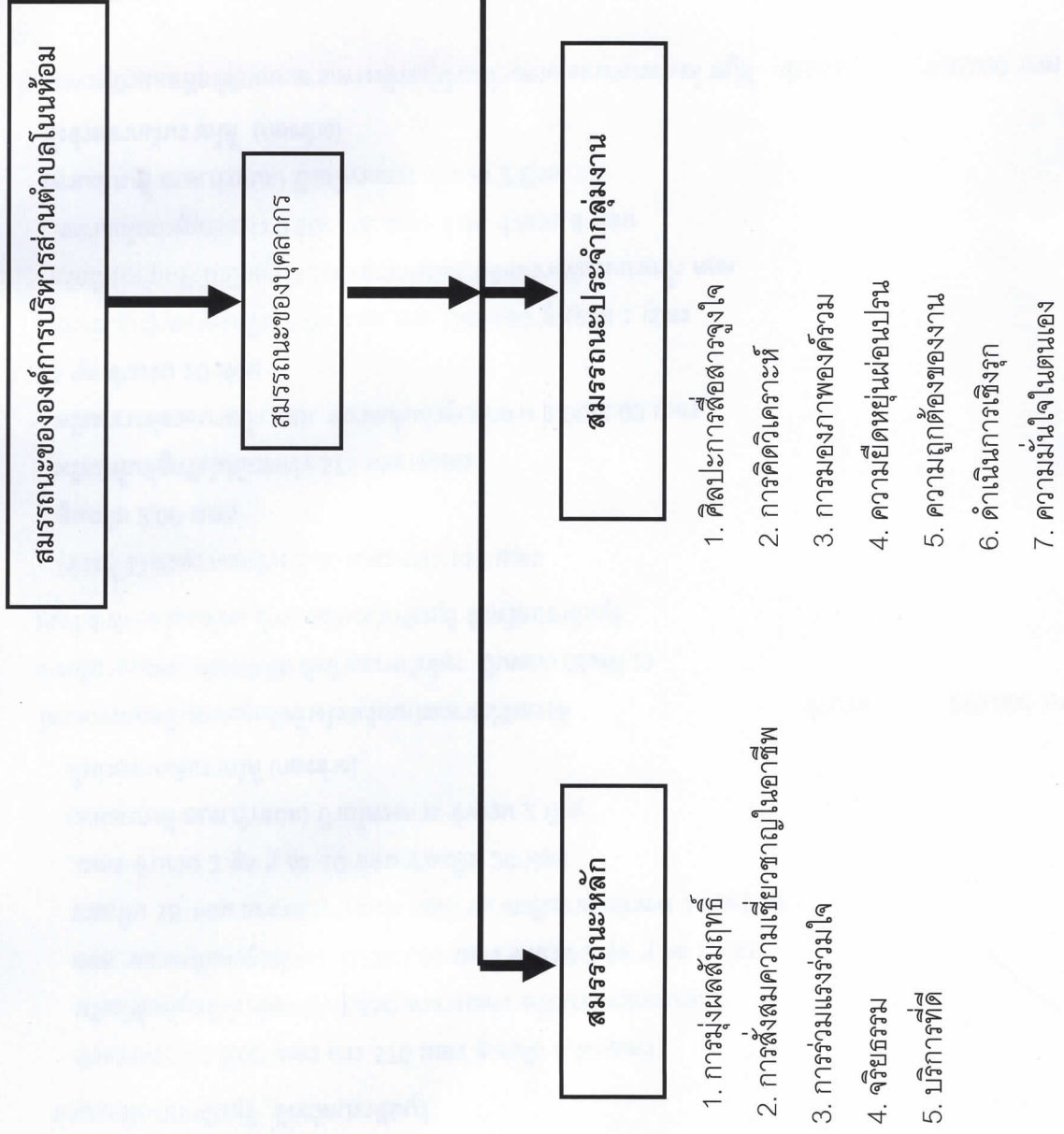
ประเภทของสมรรถนะ โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. สมรรถนะขององค์กร (Organization Competency)หมายถึง คุณลักษณะความสามารถตามภารกิจหลักขององค์กรที่จะทำ ให้ ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ยากต่อการลอกเลียนแบบจากคู่แข่ง เพราะเป็นเรื่องผสมผสานอย่างซับซ้อนของวัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี ทักษะการผลิต และผลิตภัณฑ์หรือบริการสาธารณะ

๒. สมรรถนะของบุคคล (Employee Competency)หมายถึง คุณลักษณะความสามารถเฉพาะทางของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสนับสนุน ต่อเป้าหมายขององค์กรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทย่อย

๒.๑ สมรรถนะหลัก หรือ Core Competencyคือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการซึ่งสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรโดยตรง เป็นคุณลักษณะที่บุคลากร ทุกคนจะต้องมีเหมือนกันไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใด ระดับใด เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน แต่อาจแตกต่างกันในเรื่องของความเข้มข้นโดยทั่วไปจะวิเคราะห์จากบทบาทขององค์กร เจตนารมณ์ การจัดตั้งองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒.๒ สมรรถนะตามตำแหน่ง หรือ Functional Competencyคือ คุณลักษณะที่ทำให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ได้สำเร็จ เป็นอย่างดี โดยทั่วไปจะได้รับการค้นหาและวิเคราะห์จากหน้าที่ความ



สมรรถนะหลัก

Core Competency

สมรรถนะหลักที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งกำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมให้เกิดเป็นค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โนนห้อม กำหนดให้มี ๕ สมรรถนะ คือ

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

: ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกิดผลสำเร็จตามมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นสำนักงานปลัดกระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา กำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนห้อม ที่ท้าทาย

๒. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)

: ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติราชการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนห้อม ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. การร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

: ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรในจังหวัดกลุ่มจังหวัด โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถ ในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๔. จริยธรรม (Integrity)

: การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม และ จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพ ของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจหลักของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕. บริการที่ดี (Service Mind)

: ความตั้งใจ และความพยายามของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โนนห้อม ด้านการให้บริการ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่น หรือที่เกี่ยวข้อง

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)

ความหมาย : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติตามวิธีการให้ดีหรือให้ที่เป็นมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายสูงสุดที่ท้าทายขององค์กรบริหารส่วนตำบลนั้นหอม

<p>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ ๑ : แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none">• พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง• มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา• มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา• แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ถามถึงวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้นสนใจใคร่รู้• แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่เกิดการสูญเสียประสิทธิภาพในงาน
<p>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none">• กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี• หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตน โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยไม่ได้ถูกบังคับ เช่น ถ้าผลงานดีหรือไม่ดีหรือต้องปรับปรุงอะไรจึงจะดีขึ้น• ทำงานได้ตามผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ• มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ
<p>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none">• ปรับปรุงวิธีการทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น• เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้

<p>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน <p>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง บริหารจัดการและทุ่มเทเวลาตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้
--

ความหมาย : ความตั้งใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเพื่อการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถเชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ในสาขาอาชีพของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห่อม เพื่อการให้บริการที่สนองต่อความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนอื่น หรือที่เกี่ยวข้อง

<p>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ ๑ : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> กระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตน <p>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบท่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง

<p>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่างๆ อย่างลึกซึ้ง • สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ • ส่งสมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และมองเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต <p>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาการใหม่ความรู้ และความรู้เชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม • สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต • ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง 	<p>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาด้านต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา • ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน • มีวิสัยทัศน์ เล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์กรความรู้ หรือวิทยาการใหม่ต่อการปฏิบัติงานในอนาคตและสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
---	---

การร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork-TW)

ความหมาย : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และสามารถ ในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ ๑ : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ <ul style="list-style-type: none">ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจระดับหรือกลุ่มจังหวัดรายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในจังหวัด หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน <ul style="list-style-type: none">สร้างสัมพันธภาพเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจไมตรี และให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดีกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม <ul style="list-style-type: none">รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประมวลความคิดเห็นต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในหน่วยงานและทีมงานเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนและช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ <ul style="list-style-type: none">กล่าวชื่นชมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจแสดงน้ำใจในเหตุวิกฤติ ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องให้รางวัลรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้ความสำเร็จคล่องเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำมาทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ

- ส่งเสริมความสามารถเป็นผู้นำที่เข้าใจเดียวกันทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว
- ช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม
- ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจใหญ่ๆ หนึ่งอย่างให้บรรลุผล
- ติดตามประเมินผลและพัฒนาการทำงานของทีมทุกกระยะอย่างต่อเนื่อง

จริยธรรม (Integrity-ING)

ความหมาย : การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาคำสัตย์ที่รับราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของกระทรวงบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : มีความซื่อสัตย์สุจริต

- ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลัก กฎหมาย ระเบียบวินัยและจริยธรรม
- แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาที่พอเข้าใจไปตรงไปตรงมา

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้

- รักชวาจาก มีสัจจะ เชื่อถือได้ พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่ปิดเป็นอันอ้างข้อยกเว้นในการปฏิบัติงานให้ตนเอง
- มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อุทิศร่างกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงานบรรลุผลเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติและสังคมไทย

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ

- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนตัวออกดีหรือผลประโยชน์ส่วนตัว
- เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตัวหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจ หน้าที่ สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอ้างารความถูกต้อง

- อ้างความถูกต้อง ยืนยันศักยภาพผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศไทย แม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
- ตัดสินใจในหน้าที่ และปฏิบัติงาน ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม

- อ้างความถูกต้อง ยืนยันศักยภาพผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศไทย แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

การบริการที่ดี (Service Mind-SERV)

ความหมาย : ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมด้านการให้บริการเพื่อสนองต่อความต้องการ ของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนอื่นหรือที่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : แสดงความเต็มใจในการให้บริการ

- ให้การบริการงานที่เป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับ
- ให้บริการงาน ด้วยอัธยาศัยไมตรียินดี และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการทุกภาคส่วน
- ให้ความสำคัญและคอยติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการมีคำถาม ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

- ให้ข้อมูลข่าวสาร ของการบริการที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ผู้รับบริการทุกภาคส่วนได้ตลอดการให้บริการ
- แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่
- ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการติดต่อเรื่องและรวดเร็ว

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเต็มใจช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้บริการได้

- รับผิดชอบช่วยเหลือหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการทุกภาคส่วนอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือบิดพลิ้ว
- คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป แม้ต้องใช้ความพยายามอย่างมาก

- ให้ความสำคัญผู้รับบริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความสำเร็จในการให้บริการเพื่อช่วยผู้รับบริการแก้ไขปัญหา
- คอยให้อุปสรรคข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน
- ให้บริการเกินความคาดหวังในระดับทั่วไป

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถเข้าใจและให้บริการที่เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้อย่างยิ่ง

- เข้าใจความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการทุกภาคส่วน และหรือ ใช้เวลาแสวงหาข้อมูล รวมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

• เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาวและสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการทุกภาคส่วนได้ประโยชน์สูงสุด

- ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการ

• สามารถให้ความเห็นส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหาโอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์ต่องานอย่างแท้จริงหรือในระยะยาวแก่ผู้รับบริการ

มาตรฐานความสามารถ

สมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮียม(Core Competency)

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะหลัก ๕ เรื่อง				
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การสร้างความเชี่ยวชาญในอาชีพ	การร่วมแรงร่วมใจ	จริยธรรม	การบริการที่ดี
บริหาร	๒	๒	๒	๒	๒
อำนวยความสะดวก	๑	๑	๑	๑	๑
วิชาการ	๒	๒	๒	๒	๒
ทั่วไป	๒	๒	๒	๒	๒

หมายเหตุ : สำหรับทุกสายงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน
(Functional Competency)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency)คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ๓ สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี ๕ สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน มีทั้งหมด ๒๐ สมรรถนะด้วยกัน แต่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห่อม มี ๗ สมรรถนะ คือ

๑. ศิลปการสื่อสารจูงใจ

: ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ ตลอดจนการชักจูงหวานล่อม โนมน้าวบุคคลอื่น ให้เกิดความประทับใจ หรือสนับสนุนความคิดของตน

๒. การคิดวิเคราะห์

: การทำความเข้าใจสถานการณ์ ปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแจกแจงออกเป็นส่วนย่อยๆหรือวิเคราะห์สถานการณ์ทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับขั้นตอน ปัญหา สถานการณ์ ตลอดจนระบุเหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆได้

๓. การมองภาพองค์รวม

: การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิด หรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์ หรือข้อมูลหลากหลายและนานาทัศนะ

๔. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน

: ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

๕. ความถูกต้องของงาน

: ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าให้มีความรู้ ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนปฏิบัติต่างๆ

๖. การดำเนินการเชิงรุก

: การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆหรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่

๗. ความมั่นใจในตนเอง

: ความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ตลอดจนวิจารณ์ญาณการตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ
คล่อง

ศิลปะการสื่อสารใจ (communication & Influencing – CI)

ความหมาย : ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆตลอดจนการชักจูง หวานล่อม โน้มน้าวบุคคลอื่น ให้เกิดความประทับใจ หรือสนับสนุนความคิดของตน

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ ๑ : นำเสนอโดยตรงไปตรงมา <ul style="list-style-type: none">มีการนำเสนอผลงานความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในการอภิปราย หรือนำเสนอผลงาน อัจฉกเหตุผลความเป็นมา ข้อมูล หรือความสนใจของผู้ฟังมาประกอบการพูดหรือนำเสนอ หรือยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมมาประกอบการนำเสนอ เป็นต้น แต่ยังไม่ได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง
ระดับที่ ๒ : ใช้ความพยายามในการจูงใจ <ul style="list-style-type: none">มีการเตรียมข้อมูลที่ใช้ในการนำเสนออย่างรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนอาจมีการนำเสนอประเด็น ข้อคิดเห็นที่แตกต่างกันในการบรรยายหรืออภิปราย เพื่อความกระจ่างหรือเพื่อจูงใจให้เห็นด้วย
ระดับที่ ๓ : ใช้ศิลปะการจูงใจ <ul style="list-style-type: none">ปรับรูปแบบการนำเสนอและอภิปรายให้เหมาะสมกับความสนใจ และระดับของผู้ฟัง คาดการณ์ถึงผลกระทบของสิ่งที่นำเสนอและภาพพจน์ของผู้พูดที่จะมีต่อผู้ฟังใช้รูปแบบการนำเสนอที่วางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างดี แปลกใหม่และน่าสนใจ เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ฟังในทิศทางที่ต้องการอีกทั้งคาดการณ์และเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อรับมือกับปฏิกิริยาของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น
ระดับที่ ๔ : ใช้อิทธิพลทางอ้อมในการจูงใจ <ul style="list-style-type: none">สามารถโน้มน้าวใจผู้ฟังทางอ้อมด้วยเทคนิคต่างๆ เช่นการชักจูงเป็นลูกโซ่ ตัวอย่าง คือ “ ให้คุณ A แสดงให้คุณ B เพื่อให้คุณ C ไปบอกคุณ C ต่อไปอีกทอดหนึ่งเป็นต้น โดยมีการปรับแต่ละขั้นตอนในการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละรายให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ มาช่วยทำให้เกิดการสื่อสารจูงใจเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
ระดับที่ ๕ : ใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ <ul style="list-style-type: none">สร้างกลุ่มผู้สนับสนุนอยู่เบื้องหลัง หรือกลุ่มแนวร่วม เพื่อช่วยสนับสนุนผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ฯลฯ ให้สัมฤทธิ์ผลใช้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้รับสาร พฤติกรรมกลุ่ม จิตวิทยามวลชน ฯลฯ ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ

การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking - AT)

ความหมาย : การทำความเข้าใจสถานการณ์ ปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแจกแจงออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือ วิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับขั้นตอน ปัญหา สถานการณ์ ตลอดจนระบุเหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆได้

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : แจกแจงปัญหาออกเป็นส่วนๆ

- ระบุรายการหรือประเด็นย่อยต่างๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับก่อนหลัง
- วางแผนงานได้โดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นงาน หรือกิจกรรมต่างๆ

ระดับที่ ๒ : เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงขั้นพื้นฐาน

- ระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กันในสถานการณ์หนึ่งๆ
- สามารถแยกแยะข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้
- วางแผนงานได้โดยจัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงานหรือกิจกรรม

ระดับที่ ๓ : เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงที่ซับซ้อน

- เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อน อาทิ เหตุการณ์หนึ่งอาจมีสาเหตุได้หลายประการหรือสามารถนำไปสู่เหตุการณ์สืบเนื่องได้หลายประการ อาทิ เหตุหนึ่ง นำไปสู่เหตุสอง เหตุสองนำไปสู่เหตุสาม เหตุสามนำไปสู่เหตุสี่ ฯลฯ
- วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ และทรัพยากรที่จำเป็น โดยมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ ๔ : ศึกษารายละเอียดและวิเคราะห์ขั้นพื้นฐาน

- แยกองค์ประกอบต่างๆของประเด็น ปัญหาที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนเป็นรายละเอียดขึ้นต้นๆ อีกทั้งวิเคราะห์ว่าแง่มุมต่างๆของปัญหาหรือสถานการณ์หนึ่งๆสัมพันธ์อย่างไร คาดการณ์ว่าจะมีโอกาสหรืออุปสรรคอะไรบ้าง
- วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ และทรัพยากรที่จำเป็น โดยที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหาอุปสรรค และวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า

ระดับที่ ๕ : วิเคราะห์เจาะลึก

- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ
- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ในการตอบคำถาม หรือแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดี ข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง
- วางแผนงานที่ซับซ้อน วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ และทรัพยากรที่จำเป็น โดยที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข อีกทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสีย

การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking - CT)

ความหมาย : การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากกาการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางการต่างๆ จากสถานการณ์ หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป

- ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ ตลอดจนหลักสามัญสำนึกทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ ระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในวงงาน

ระดับที่ ๒ : ประยุกต์ประสบการณ์

- พิจารณารูปแบบของข้อมูลแล้วสามารถระบุแนวโน้ม หรือระบุข้อมูลที่ขาดหายไป
- สามารถประยุกต์ประสบการณ์และบทเรียนในอดีตมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงานได้

ระดับที่ ๓ : ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อน

- สามารถประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดที่ซับซ้อนมาใช้พิจารณาสถานการณ์ปัจจุบัน โดยระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้อย่างลึกซึ้ง แยกแยะ แม้ในบางกรณี แนวคิดหรือทฤษฎีที่นำมาใช้ และสถานการณ์ที่ประยุกต์ใช้มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยทีเดียว

ระดับที่ ๔ : อธิบายภาพองค์รวม

- พิจารณาสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิด และวิธีพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม และอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย
- จัดการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ฯลฯ ที่ซับซ้อนเป็นคำอธิบายที่สามารถเข้าใจได้ โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน

ระดับที่ ๕ : คิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่

- คิดนอกกรอบ พิจารณาลักษณะต่าง ๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การประดิษฐ์ คิดค้น การสร้างสรรค์ และนำเสนอรูปแบบวิธี ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่และเป็นประโยชน์ต่องาน ภาคราชการ หรือสังคม และประเทศชาติโดยรวม
- สามารถนำเสนอแนวทางการดำเนินงานตามองค์ความรู้ใหม่

ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility – FLX)

ความหมาย : ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลง

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

- ปรับตัวได้แม้ประสบความยากลำบากทางกายภาพในงาน ไม่ยึดติดกับความสะดวกสบาย วัตถุ แสดงฐานะทางสังคม หรือระดับอาวุโสในงาน

ระดับที่ ๒ : ยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน

- ยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น
- เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ที่ตนคิด เมื่อได้รับข้อมูลใหม่หรือหลักฐานที่ถูกต้อง มีเหตุผลและเหมาะสม ซึ่งขัดแย้งกับความคิดเดิมของตน

ระดับที่ ๓ : ใช้ระดับกฎระเบียบอย่างยืดหยุ่น

- มีความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้กฎเกณฑ์ กระบวนการปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น
- มีวิสัยทัศน์ในการปรับให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้า เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ระดับที่ ๔ : ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน

- ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ แต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้
- ปรับแก้กฎระเบียบขั้นตอนการทำงานที่ล้าสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ระดับที่ ๕ : ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ทั้งหมด

- ปรับแผนยุทธศาสตร์ทั้งหมด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า
- ทบทวน แก้ไข ปรับปรุง กฏระเบียบและวิธีการทำงานที่ดูแลรับผิดชอบอยู่ใหม่ทั้งหมดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน
- ปรับเปลี่ยนองค์กร สายการบังคับบัญชา เป็นการเฉพาะกิจ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อ สถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม

ความถูกต้องของงาน (Concern for Order – CO)

ความหมาย : ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าใหม่ความรู้ ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนปฏิบัติต่าง ๆ

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : ต้องการทำงานให้ถูกต้องและชัดเจน รักษาระเบียบ

- ตั้งใจทำงานให้ถูกต้อง สะอาดเรียบร้อย
- ปฏิบัติงานด้วยความเป็นระเบียบ เรียบร้อยในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยปฏิบัติตามหลัก ๕ ส
- ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่วางไว้

ระดับที่ ๒ : ตรวจสอบความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ

- ต้องทราบมาตรฐานของผลงานในรายละเอียดเพื่อจะได้ปฏิบัติตามได้ถูกต้อง
- ตรวจสอบความถูกต้องของงานอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้งานมีคุณภาพดี
- ตระหนักถึงผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเองหรือหน่วยงาน จากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตน

ระดับที่ ๓ : ตรวจสอบความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่น

- ตรวจสอบความถูกต้องโดยรวมในหน่วยงานตนเอง
- ตรวจสอบความถูกต้องโดยรวมของผู้อื่น โดยอิงมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

<p>ระดับที่ ๔ : ตรวจสอบและแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตรวจสอบว่าผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้หรือไม่ • ให้ความเห็นและชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้เพื่อความถูกต้องของงาน <p>ระดับที่ ๕ : กำกับตรวจสอบความถูกต้อง และคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ และการปฏิบัติงานโดยละเอียด</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน โครงการ หรือกิจกรรมตามกำหนดเวลาที่วางไว้ • ตรวจสอบความถูกต้อง และคุณภาพของข้อมูล หรือการปฏิบัติงานโดยละเอียด • ระบุข้อบกพร่อง หรือข้อมูลที่ขาดหายไป และกำกับดูแลให้หาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือผลงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness – PROAC)

ความหมาย : การสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่

<p>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ ๑ : เห็นโอกาสหรือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เล็งเห็นโอกาสในขณะนั้นและไม่รอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในเงน • เล็งเห็นปัญหา อุปสรรคและลงมือหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า
<p>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ลงมืออย่างฉับไวเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลารวดเร็ว • กระทำการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนในขณะที่ยังไม่ชัดเจนว่าใครจะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนและรอให้ปัญหาคคลคลายไปเอง • รู้จักพลิกแพลง ยืดหยุ่น ประนีประนอมเมื่อเผชิญอุปสรรค • มีใจเปิดกว้าง ยอมรับความคิดแปลกใหม่และแสวงหาแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข้ปัญหา
<p>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น</p> <ul style="list-style-type: none"> • คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลา ๓ เดือนข้างหน้า • ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไข้ปัญหาหรือสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในวงราชการ

<p>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> • คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลา ๔ - ๑๒ เดือนข้างหน้า • คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรคในกาแก้ไขปัญหาค่าค่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
<p>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน</p> <ul style="list-style-type: none"> • คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะเวลามากกว่า ๑๒ เดือนข้างหน้า • สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence – SCF)

ความหมาย : ความมั่นใจในความรู้ สามารถ ศักยภาพ ตลอดจนวิจารณญาณการตัดสินใจของตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาก็สำเร็จลุล่วง

<p>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านอย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการกำกับดูแล</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีมีการกำกับดูแลใกล้ชิด • ตัดสินใจได้เองในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของตน
<p>ระดับที่ ๒ : ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมั่นใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • กล้าตัดสินใจเรื่องที่พิจารณาโดยรอบคอบแล้วว่าถูกต้องในหน้าที่ แม้จะไม่มีความเห็นที่ หรือมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้าง • แสดงออกอย่างเยือกเย็นและมั่นใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนอยู่บ้าง
<p>ระดับที่ ๓ : เชื่อมั่นในความสามารถของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> • เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จได้ • อาจแสดงความมั่นใจอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจหรือความสามารถของตน

<p>ระดับที่ ๔ : ขอบความท้าทาย</p> <ul style="list-style-type: none"> • ขอบงานที่ท้าทายความสามารถ และรู้สึกตื่นเต้นยินดีที่ได้ทำงานนั้น • แสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างสุภาพเมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ <p>ระดับที่ ๕ : อาสาทำงานที่ท้าทายมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> • เต็มใจและรับอาสาปฏิบัติงานที่ท้าทาย หรือเสี่ยงภัยมาก • กล้ายื่นหยัดเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ กล้าแสดงจุดยืนของตนเองอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาหากไม่เห็นด้วยในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญในบทบาทหน้าที่ของตน
--

มาตรฐานความสามารถ			
สมรรถนะในงาน : กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Functional Competency)			
สายงาน : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน		
	การมองภาพองค์รวม	การคิดวิเคราะห์	ศิลปะการสื่อสารสูงใจ
ตำแหน่ง	๓	๔	๓
ระดับเชี่ยวชาญ	๓	๓	๒
ระดับชำนาญการพิเศษ	๒	๒	๑
ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑

มาตรฐานความสามารถ

สมรรถนะในงาน : กลุ่มงานสนับสนุนเทคนิคเฉพาะ (Functional Competency)

สายงาน :เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานตรวจสอบภายใน, นายช่างโยธา, เจ้าพนักงานการประปา, ครูผู้ดูแลเด็ก

ตำแหน่ง	สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน		
	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	การคิดวิเคราะห์	ความถูกต้องของงาน
ระดับอาวุโส	๒	๒	๒
ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๒
ระดับปฏิบัติงาน	๑	๑	๑

มาตรฐานความสามารถ

สมรรถนะในงาน : กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทั่วไป (Functional Competency)

สายงาน : นักทรัพยากรบุคคล, เจ้าพนักงานพัสดุ, เจ้าพนักงานธุรการ, เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการศึกษา

ตำแหน่ง	สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน		
	ความยืดหยุ่นแผนปรน	ความถูกต้องของงาน	การคิดวิเคราะห์
ระดับเชี่ยวชาญ	๒	๒	๓
ระดับชำนาญการพิเศษ	๒	๒	๒
ระดับชำนาญการ	๑	๑	๒
ระดับปฏิบัติการ	๑	๑	๑

วิทยาลัยการอาชีพสุพรรณบุรี
เลขที่ ๓๓๓๓๓-๓๓๓๓๓ หมู่ ๓ ตำบล ๓๓๓๓ อำเภอ ๓๓๓๓ จังหวัด ๓๓๓๓
สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครสุพรรณบุรี
เลขที่ ๓๓๓๓๓-๓๓๓๓๓ หมู่ ๓ ตำบล ๓๓๓๓ อำเภอ ๓๓๓๓ จังหวัด ๓๓๓๓

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์

สมรรถนะเฉพาะ

(Specific competency)

สมรรถนะเฉพาะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืออาชีพนั้น ๆ ซึ่งอาจได้มาจากการศึกษา การฝึกฝน การอบรม หรือการปฏิบัติจริง โดยสมรรถนะเฉพาะจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานหรืออาชีพ

สมรรถนะเฉพาะที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. ความรู้เฉพาะด้าน (Technical Knowledge)

2. ทักษะเฉพาะด้าน (Technical Skills)

3. ความสามารถเฉพาะด้าน (Technical Ability)

4. ความรู้เฉพาะด้าน (Technical Information)

5. ทักษะเฉพาะด้าน (Technical Competence)

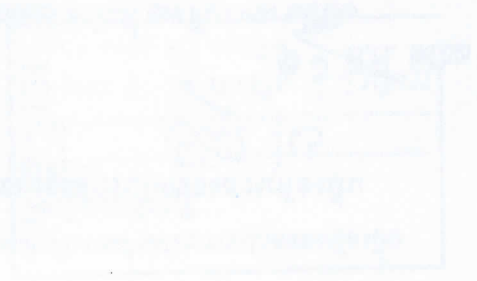
6. ความสามารถเฉพาะด้าน (Technical Performance)

7. ความรู้เฉพาะด้าน (Technical Expertise)

8. ทักษะเฉพาะด้าน (Technical Proficiency)

9. ความสามารถเฉพาะด้าน (Technical Competency)

10. ความรู้เฉพาะด้าน (Technical Mastery)



วิทยาลัยการอาชีพสุพรรณบุรี



สมรรถนะเฉพาะทาง เป็นสมรรถนะทางวิชาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม มี ๕ เรื่องได้แก่ ๑) การบริหารจัดการที่ดี ๒) การทำงานเป็นทีม ๓) ภาษาและการสื่อสาร ๔) คุณธรรมและจริยธรรม และ ๕) การวางแผนเชิงกลยุทธ์/เชิงรุก ซึ่งได้จากการวิเคราะห์โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วค้นหาจากความรู้ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)

: ความสามารถในการดำเนินการจัดกระบวนการจัดการ การกำกับ ควบคุมดูแล ทรัพยากรภายในองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

: ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีการวางแผนเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ร่วมกันเพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงาน องค์กร และชุมชน โดยใช้จิตวิญญานมวลชนในการสร้างเครือข่ายแนวร่วมทุกภาคส่วนเพื่อการบริหารจัดการ งานท่องเที่ยวและกีฬา เชิงบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๓. ภาษาและการสื่อสาร (Communication)

: ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการประชาสัมพันธ์ การเจรจา การให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจนการประสานงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

๔. การวางแผนเชิงกลยุทธ์/เชิงรุก (Strategic Planning)

: ความสามารถในการวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ถึงทิศทางปฏิบัติในอนาคตที่สอดคล้องกับหลักทฤษฎี ฯลฯ อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์

การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)

ความหมาย : ความสามารถในการดำเนินการดำเนินการจัดกระบวนการจัดการ การกำกับ ควบคุมดูแลทรัพยากรภายในองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง

- แสดงความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถในการบริหารจัดการที่ดี

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และ

- ดำเนินการบริหารจัดการที่ดีตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง
- มีความรู้ ความสามารถในการกำกับ ควบคุม เพื่อการปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดได้

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ

- สามารถวิเคราะห์เพื่อใช้หลักการบริหารจัดการที่กำหนด
- สามารถหาวิธีการและแนวทางในการบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ

- สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการได้หลายแนวทางเพื่อความสำเร็จตามองค์กรคาดหวัง
- สามารถกำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการที่มีอย่างมีประสิทธิภาพโดย เน้นแนวทางการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และ

- สามารถประเมินผลการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ โดย ยึดหลักแนวทางทฤษฎีใหม่
- สามารถบริหารจัดการที่เป็นทางเลือกอื่นๆ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักทางศาสนาตามหลัก พรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ และ

ทศพิธราชธรรม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ความหมาย : ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีการวางเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงาน องค์กร และชุมชน โดยใช้จิตวิสัยมาवलชนในการสร้างเครือข่ายแนวร่วมทุกภาคส่วนเพื่อการบริหารจัดการงานท่องเที่ยวและกีฬาเชิงบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ :

- มีความตั้งใจในการทำงานและสนใจในคุณค่าในการทำงานของตนเอง
- มีความรู้ ความเข้าใจ จิตวิสัยมาवलชนในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรทุกภาคส่วน

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และ

- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์
- มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ และแสดงมิตรไมตรี ตลอดจนให้ความร่วมมือกับทีมงานได้ร่วมคิดและร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกับทีมงาน

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ

- รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมอย่างเต็มใจและให้เกียรติเพื่อเป้าหมายขององค์กร
- วิเคราะห์และประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อประกอบการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน
- ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันของสมาชิกในทีมงาน

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ

- แสดงความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาและวิกฤติในเรื่องต่างๆของสมาชิก
- รักษามิตรภาพที่ดีให้แก่वलสมาชิกในการส่งเสริมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และ

- แสดงถึงความมีน้ำใจในการประสานสัมพันธ์และจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ความสามัคคีในทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ติดตาม ประเมินผลการทำงานของทีมงานและมาवलสมาชิก เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาษาและการสื่อสาร (Communication)

ความหมาย : ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการประชาสัมพันธ์ การเจรจา การให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนการประสานงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ ๑ : มีความรู้ความเข้าใจในภาษาและสามารถสื่อสาร ระดับฟัง อ่าน เขียน กับผู้มาเกี่ยวข้องกับได้ผล
ระดับที่ ๒: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถใช้ภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้บริการลูกค้าได้บรรลุตามคาดหวัง
ระดับที่ ๓: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถใช้ภาษาในการสื่อสาร เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน/องค์กร/ผู้เกี่ยวข้องอย่างสมเหตุสมผลและเกิดประโยชน์ต่อสังคม /องค์กร
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้ระดับดี โดยการฟัง พูด อ่าน เขียน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการ และทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย
ระดับที่ ๕: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถใช้ภาษาสื่อสารระดับดีมาก เพื่อตอบสนองความต้องการ ตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มลูกค้า และองค์กร และสามารถเจรจาโต้ตอบในการประชุมชี้แจงแสดงเหตุผลการให้คำปรึกษา รวมทั้งสามารถเป็นตัวแทนของประเทศในการประชุม/ เจรจา ต่อรองอย่างได้ผลในระดับนานาชาติ

การวางแผนเชิงกลยุทธ์/เชิงรุก (Strategic Planning)

ความหมาย : ความสามารถในการวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ถึงทิศทางปฏิบัติในอนาคตที่สอดคล้องกับหลักทฤษฎี อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านน้อยอย่างชัดเจน
ระดับที่ ๑ : แจกแจงปัญหาออกเป็นส่วนๆ <ul style="list-style-type: none">• มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติการเบื้องต้น• ศึกษา รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการวางแผนปฏิบัติการอย่างมีคุณภาพตามที่กำหนด
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และ <ul style="list-style-type: none">• สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในเชิงปรับปรุง พัฒนา และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ เพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ในเชิงรุกเพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ <ul style="list-style-type: none">• สามารถกำหนดแผนงาน เชื่อมโยงระบบข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ และกำหนดทิศทางของแผนตามเป้าหมายองค์กร• วางโครงสร้างกรอบแผนงานอย่างเป็นระบบ ขั้นตอนที่สามารถรองรับวิสัยทัศน์ และทิศทางการพัฒนาในอนาคตเพื่อให้ได้ผลที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ <ul style="list-style-type: none">• มีความสามารถสังเคราะห์แผนงานอื่น ๆ และคาดการณ์ผลการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การบริหาร และกำกับควบคุมการดำเนินการ แผนงานตามเป้าหมายขององค์กร
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะที่ ๔ และ <ul style="list-style-type: none">• สามารถประเมินความสำเร็จของแผนงานต่าง ๆ ตามเป้าหมาย ทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างถูกต้อง

สามารถที่จะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับสายงานในแต่ละสายงานดังตารางที่ ๑-๒

ตารางที่ ๑ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสายงานกับสมรรถนะหลัก

สายงาน	สมรรถนะหลัก (Core Competency)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. นิติกร ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๕. นายช่างโยธา ๖. เจ้าพนักงานการประปา ๗. นักทรัพยากรบุคคล ๘. เจ้าพนักงานพัสดุ ๙. เจ้าพนักงานธุรการ ๑๐. นักจัดการงานทั่วไป ๑๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๓. นักพัฒนาชุมชน ๑๔. นักวิชาการศึกษา ๑๕. ครูผู้ดูแลเด็ก 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. บริการที่ดี ๓. การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน ๔. จริยธรรม ๕. ความร่วมแรงร่วมใจ

ตารางที่ ๒ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสายงานกับสมรรถนะกลุ่มงาน

สายงาน	สมรรถนะกลุ่มงาน (Common Competency)
๑. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. การมองภาพองค์รวม ๒. การคิดวิเคราะห์ ๓. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
๒. กลุ่มงานสนับสนุนเทคนิคเฉพาะ - นิติกร - นักวิชาการเงินและบัญชี - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานการประปา - ครูผู้ดูแลเด็ก	๑. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๒. การคิดวิเคราะห์ ๓. ความถูกต้องของงาน
๓. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา	๑. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๒. ความถูกต้องของงาน ๓. การคิดวิเคราะห์

สายงาน	สมรรถนะกลุ่มงาน (Common Competency)
<p>๕. กลุ่มนักบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองคลัง - ผู้อำนวยการกองช่าง - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 	<p>๑. วิสัยทัศน์</p> <p>๒. การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ</p> <p>๓. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน</p> <p>๔. การควบคุมตนเอง</p> <p>๕. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น</p>
<p>๖. กลุ่มให้คำปรึกษา (ข้อเสนอควรจัดอยู่ในกลุ่มบังคับใช้กฎหมาย หรือกลุ่มให้คำปรึกษา)</p> <ul style="list-style-type: none"> - นิติกร 	<p>๑. การส่งการตามอำนาจหน้าที่</p> <p>๒. การสืบเสาะหาข้อมูล</p> <p>๓. ความถูกต้องของงาน</p>

ตารางที่ ๓ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสายงานกับสมรรถนะเฉพาะ

สายงาน	สมรรถนะเฉพาะ (Specific Competency)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. นิติกร ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๕. นายช่างโยธา ๖. เจ้าพนักงานการประปา ๗. นักทรัพยากรบุคคล ๘. เจ้าพนักงานพัสดุ ๙. เจ้าพนักงานธุรการ ๑๐. นักจัดการงานทั่วไป ๑๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๓. นักพัฒนาชุมชน ๑๔. นักวิชาการศึกษา ๑๕. ครูผู้ดูแลเด็ก 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การบริหารจัดการที่ดี ๒. การทำงานเป็นทีม ๓. ภาษาและการสื่อสาร ๔. การวางแผนเชิงกลยุทธ์/เชิงรุก

ตำแหน่งประเภท วิชาการ สายงาน วิศวกรรมนโยบายและแผน

ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะหลัก ๕ เรื่อง				การทำงานเป็นทีม
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การยึดมั่นในจรรยาบรรณและจริยธรรม	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การบริการเป็นเลิศ	
ระดับเชี่ยวชาญ	๔	๔	๔	๔	๔
ระดับชำนาญการพิเศษ	๔	๓	๓	๓	๓
ระดับชำนาญการ	๓	๒	๒	๒	๒
ระดับปฏิบัติการ	๒	๑	๑	๑	๑

ตำแหน่งประเภท วิชาการ สายงาน วิชาการศึกษา

ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะหลัก ๕ เรื่อง				การทำงานเป็นทีม
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การยึดมั่นในจรรยาบรรณและจริยธรรม	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การบริการเป็นเลิศ	
ระดับเชี่ยวชาญ	๔	๔	๔	๔	๔
ระดับชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๓	๓	๓
ระดับชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	๒
ระดับปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑