

สมรรถนะประจำผู้บริหาร

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ

ข.สมรรถนะประจำผู้บริหาร (ประเมินเฉพาะพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

ข.1 การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership-CL) : ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจงและสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และ ดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน และสามารถกำหนดทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยน/การเปลี่ยนแปลงที่ควรเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ☐ เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็น ทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยน /เปลี่ยนแปลง และตั้งใจในการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลงนั้นได้ ☐ กล้าเสนอความคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิมขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจ และยอมรับการปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร และอธิบายให้เข้าใจถึงความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยนนั้นๆ ☐ หาวิธีการจูงใจให้ผู้อื่นดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ของตนเอง เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้น ☐ สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ๆ ให้แก่หน่วยงาน หรือองค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ กระตุ้น ผลักดัน และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นมีลักษณะของความเป็นผู้นำกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือองค์กร ☐ กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ และยอมรับของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง ☐ เน้นย้ำ สื่อสาร และสร้างความชัดเจนโดยการอธิบายสาเหตุ ความจำเป็น ประโยชน์ ฯลฯ ของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมแผนการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ เตรียมแผนการที่เป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจน และปฏิบัติได้จริงให้องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ☐ สร้างแรงจูงใจให้ผู้สนับสนุนและสร้างการยอมรับจากผู้ท้าทายให้เห็นโทษของการนิ่งเฉย และเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ปัจจุบันและอยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนทั้งขององค์กร และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จด้วยวิธีดำเนินการที่เหมาะสม ☐ วิเคราะห์ทิศทาง กลยุทธ์ นโยบาย และผลกระทบต่างๆ ในภาพรวมทั้งทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศหรือสถานการณ์ปัจจุบัน
หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่าน 80% ขึ้นไป				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพหุติกรรม		ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
		0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.อบต.กำหนด				x			
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน							
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพหุติกรรม							

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ

ข.สมรรถนะประจำผู้บริหาร (ประเมินเฉพาะพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

ข.2 ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership-LEAD) : ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
บริหารการประชุมได้ดีและคอยแจ้ง ข่าวสารความเป็นไปแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ เสมอ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ กำหนดประเด็นหัวข้อการประชุม วัตถุประสงค์ ตลอดจนควบคุมเวลาและแจก แจ้งหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประชุมในที่นี้ อาจเป็นการประชุมอย่างเป็นทางการ หรือไม่ เป็นทางการก็ได้ ☐ หมั่นแจ้งข่าวสารความเป็นไปรวมทั้ง เหตุผลให้ผู้บังคับบัญชารับทราบอยู่เสมอแม้ไม่ จำเป็นต้องกระทำ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน นำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ☐ แจ้งให้สมาชิกในกลุ่มทราบข่าวสารความ เป็นไป ตลอดจนผลกระทบที่อาจได้รับ เหตุผล การตัดสินใจ แม้จะไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ทราบ ก็ได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการ ทำงานของกลุ่มและสร้างเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่ม โดย มีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน เลือกใช้คนให้ เหมาะสมกับงานหรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้กระบวนการ ปฏิบัติงานในกลุ่มมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลยิ่งขึ้น ☐ กล่าวคำชมเชย หรือให้ข้อคิดเห็นดีชมที่สร้างสรรค์ เพื่อ ส่งเสริมให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ☐ ลงมือกระทำการเป็นตัวอย่างเพื่อช่วยให้กลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ☐ เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน และกำหนดผลลัพธ์ที่ ชัดเจนในแต่ละงานที่มอบหมาย เพื่อช่วยสร้างเสริมให้ กลุ่มทำงานได้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพขึ้น ☐ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่าง เต็มที่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเป็นที่ปรึกษา และให้การดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ ปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแล ☐ ดูแล และช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิก ในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแลเข้าใจและปรับตัวรับ การปรับเปลี่ยนที่จำเป็นภายในองค์กรได้ ☐ รับฟังประเด็นปัญหา และรับเป็นที่ปรึกษา ในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือ บุคลากรในความดูแลให้สามารถปฏิบัติงานด้วย ความสุขและมีประสิทธิภาพสูงสุด ☐ จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่ สำคัญต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม เป้าหมายเพื่อให้การสนับสนุนที่จำเป็นและเป็น ประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแล	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสม กับเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกใน กลุ่ม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ สร้างค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีประจำ กลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์กร และประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ☐ บริหารจัดการหน่วยงาน หรือองค์กรด้วย ความเป็นธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) (นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า) ใน การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ☐ กล้าคิด และกล้าที่จะตัดสินใจในการ ดำเนินงานต่างๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ เหมาะสมและรับผิดชอบต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสื่อสารวิสัยทัศน์ ที่มีพลังเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรให้ ประสบความสำเร็จในระยะยาว โดยมี พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถรวมใจคน และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปได้จริง ☐ เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยน พัฒนา หรือ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้องค์กร และผลักดันให้ องค์กรก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ราบรื่นและ ประสบความสำเร็จด้วยกลยุทธ์และวิธิดำเนินการ ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมและบริบทขององค์กร ☐ เล็งเห็นความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต มีวิสัยทัศน์และเตรียมกลยุทธ์ให้องค์กรไว้ รับมือการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น
หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่าน 80% ขึ้นไป				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.อบต.กำหนด			x			
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ

ข.สมรรถนะประจำผู้บริหาร (ประเมินเฉพาะพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

ข.3 ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching-DC) : ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
เชื่อมั่นว่าผู้อื่นสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้ หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับการพัฒนา โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้ ☐ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้พัฒนาตนเองตามความประสงค์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ☐ แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นสามารถจะเรียนรู้ ปรับปรุงผลงาน และพัฒนาศักยภาพตนเองได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนงาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ สอนงานในรายละเอียด และให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนั้น	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้เหตุผลประกอบการสอนและคำแนะนำ และให้ความสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ ให้แนวทางที่เป็นประโยชน์ หรือสาธิตวิธีปฏิบัติงาน เพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบการสอนและการพัฒนาบุคลากร ☐ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้งานง่ายขึ้น โดยการสนับสนุนด้านทรัพยากร อุปกรณ์ ข้อมูล หรือให้คำแนะนำในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานนั้นๆ ☐ จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ และทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ง่าย และดีขึ้น ☐ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้โอกาสผู้อื่นเสนอแนะวิธีพัฒนาศักยภาพหรือความสามารถที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ☐ เต็มใจให้การสนับสนุน หรือการช่วยเหลือในภาคปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้อื่นสามารถพัฒนาความสามารถหรือศักยภาพของตนได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้คำติชมเรื่องผลงานอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ ติชมผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ทั้งด้านบวกและด้านลบโดยปราศจากอคติส่วนตัว เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง ☐ แสดงความคาดหวังในด้านบวกว่าบุคคลนั้นๆจะสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ และให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับบุคลิก ความสนใจ และความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อปรับปรุงพัฒนาความรู้และความสามารถได้อย่างเหมาะสม ☐ วางแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดแข็ง และข้อจำกัดของผู้อื่นรวมทั้งดำเนินการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาวเพื่อเพิ่มผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ มอบหมายงานที่เหมาะสม มีประโยชน์ และท้าทายความสามารถ มองหาโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถและประสบการณ์อื่นๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและในระยะยาว ☐ รมรณรงค์ ส่งเสริม และผลักดันให้มีแผนหรือโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างเป็นระบบ ☐ สร้างสรรค์ทางออก แนวทาง หรือสิ่งใหม่ ๆ จากความเข้าใจในปัญหาหรือความต้องการเบื้องต้นของผู้อื่น เพื่อให้การส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงศักยภาพหรือความสามารถของผู้อื่นอย่างแท้จริงในระยะยาว ☐ ผลักดันและสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ รวมถึงดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรณรงค์ ส่งเสริม ผลักดัน แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรอย่างเป็นระบบ
หมายเหตุ : เจื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่าน 80% ขึ้นไป				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม		ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
		0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.อบต.กำหนด				x			
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน							
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม							

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ

ข.สมรรถนะประจำผู้บริหาร (ประเมินเฉพาะพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

ข.4 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking-ST) : ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และ นานาทัศนะ ในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของงานของตน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้ ☐ เข้าใจและปฏิบัติตนให้เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของในการปฏิบัติการกิจในงานของตนได้ ☐ จัดลำดับความสำคัญของงานประจำวันของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานของตนได้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ความเข้าใจและเชื่อมโยงสิ่งที่ตนปฏิบัติอยู่ในงานเข้ากับเป้าหมายใหญ่ของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ ประเมินและเชื่อมโยงการปฏิบัติการกิจประจำวันให้เข้ากับบริบทของกลยุทธ์ของหน่วยงาน โดยพิจารณาว่า กิจกรรมงานหรือวัตถุประสงค์ในเป้าหมายระยะสั้นนั้นสามารถจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ด้วยหรือไม่ ☐ สามารถประยุกต์ความเข้าใจ รูปแบบประสบการณ์และบทเรียนต่างๆ มาใช้กำหนดข้อเสนอหรือแนวทาง (Implication) เชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ประสบการณ์ ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนมาปรับหรือกำหนดกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือองค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้ ☐ ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนที่มีฐานมาจากองค์ความรู้หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ ☐ ประยุกต์ Best Practice หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดโครงการหรือแผนงานที่มีผลลัพธ์และมีประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ ☐ กำหนดประเด็นต่างๆ ปัญหาอุปสรรค หรือโอกาสต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน แล้วประยุกต์ประสบการณ์ บทเรียนในอดีต ฯลฯ มาปรับกลยุทธ์และวิธีการทำงานของตนหรือหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจถึงผลกระทบต่างๆ ที่ผลต่อหน่วยงาน หรือองค์กร และเตรียมการรองรับโดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ คาดการณ์ถึงทิศทาง แนวโน้มในอนาคตและผลกระทบต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน หรือองค์กรและกำหนดแผนกลยุทธ์ไว้รองรับ ☐ ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศและต่างประเทศที่ซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธีพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ แผนหรือนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ ☐ ศึกษาศักยภาพขององค์กรในปัจจุบัน และดำเนินการปรับเปลี่ยนที่สำคัญเพื่อเสริมศักยภาพในการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจระยะยาว ☐ ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์ ประเด็นต่างๆ และปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมาใช้กำหนดแผนกลยุทธ์องค์กรในระยะยาว ☐ สรรสร้างและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการงานกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากบริบทประเทศไทย ระบบการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในภาพรวม เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่แตกต่างและสร้างประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ☐ คิดและปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรในภาพรวม ให้เป็นกลยุทธ์ใหม่ที่ช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนขึ้นได้
หมายเหตุ : เจื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่าน 80% ขึ้นไป				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม		ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
		0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.อบต.กำหนด				x			
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ผ่านประเมิน							
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม							