



การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ใน  
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โรงเรียนสามบ่อวิทยา

สำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โรงเรียนสามบ่อวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ**

โรงเรียนสามบ่อวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

ชื่อประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ. 2564

**ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ อัตราจ้าง โรงเรียนสามบ่อวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โรงเรียนสามบ่อวิทยา ได้ดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 1206.10/ว 4 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2565 โดยที่ข้อ 5 ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยโรงเรียนสามบ่อวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้มีการนำไปใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ดังนี้

ข้อที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนดังนี้

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
<p>ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบัน หลักของประเทศ โดยการรักษามลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติ ตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติ ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย</p>	<p>ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"><li>(๑) แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ</li><li>(๒) ปกป้อง ดูแลผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศชาติ</li><li>(๓) ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ ให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ</li><li>(๔) ไม่แสดงออกในลักษณะที่เป็นการดูหมิ่น เหยียดหยามทำลายสถาบันหลักของประเทศ หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ</li><li>(๕) ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา</li><li>(๖) ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี</li><li>(๗) แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์ ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ</li><li>(๘) แสดงออกถึงความเชื่อมั่น สนับสนุน ไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ ต่อการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</li></ol>

๒) ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี คำนึงถึงผลกระทบ ต่อผู้เกี่ยวข้อง โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบ และรับผลจากการกระทำของตน	ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากร เช่น (๑) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความตั้งใจตรงไปตรงมา รักษาประโยชน์ของทางราชการ และพร้อมรับการตรวจสอบ (๒) ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในงานหรือหน้าที่ของตน ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายและใช้ ช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่น (๓) มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของทางราชการ ผู้เรียน ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง (๔) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการและจริยธรรมทางวิชาการ (๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ ชุมชน และสังคม และคำนึงถึงหลักสากล ในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ในงานของตน

๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
<p>กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมโดยจะไม่ยอม กระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์ หรือสถานภาพ ของตนเอง ยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ ถูกต้อง ชอบธรรม คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษ ผู้ที่ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</p>	<p>กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องชอบธรรม เช่น</p> <p>(๑) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมายและตามทันองคลองธรรม</p> <p>(๒) รับผิดชอบและยอมรับต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนปฏิบัติได้อย่างมีเหตุผลและชอบธรรม เพื่อ รักษาประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ ส่วนรวมเป็นสำคัญ</p> <p>(๓) กล้านำเสนอ เปิดเผย หรือรายงานในกรณีที่พบเห็น การกระทำผิด การทุจริต หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ทางราชการ ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มี หน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย</p> <p>(๔) ริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียน การสอน โดยมุ่งผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>(๕) กล้าเสนอความเห็น หรือคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ชอบธรรม</p> <p>(๖) ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนและผู้ร่วมงานที่ถูกละเมิด หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</p> <p>(๗) ไม่เผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี หรือละเมิดกฎหมาย</p>

๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
<p>มีจิตอาสา คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวม เป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการ ปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการ ขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ ส่วนรวม</p>	<p>มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้องเช่น</p> <p>(๑) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>(๒) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน</p> <p>(๓) ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวม ต้องเสียไป</p> <p>(๔) ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ชุมชน และสังคม อย่างเหมาะสม</p>

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
<p>มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยคำนึงถึงคุณภาพ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของรัฐ และสนองประโยชน์ของทางราชการ</p>	<p>มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา เช่น</p> <p>(๑) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ชยัน อดทน เพื่อให้ งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันต่อเวลาและสถานการณ์</p> <p>(๒) ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า</p> <p>(๓) ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ตามตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมและมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๔) มุ่งพัฒนางานและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี มีระบบมีการทำงานเป็นทีม เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม</p> <p>(๕) รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะชี้แจง หรืออธิบายเหตุผลให้แก่ผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>(๖) พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้ทักษะและ สมรรถนะในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย อย่างมืออาชีพ</p> <p>(๗) ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ข้อกำหนดให้เหมาะสม และไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>(๘) มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ประสานงานกับทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ เพื่อให้งานบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p>

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เช่น (๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ (๒) ให้บริการด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ (๓) ปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งประพฤติตน เป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น (๑) ดำรงตนเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ น้อมนำพระบรมราชโองบาทหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ (๒) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เคารพต่อกฎหมายและมีวินัย (๓) เคารพ ศรัทธา และพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและ หน่วยงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ (๔) ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย เพื่อสืบพลวัติวัฒนธรรมและความเป็นไทย ให้ดีดำรงอยู่อย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) มีสติสัมปชัญญะ ควบคุมอารมณ์ ในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม (๖) ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธา ของผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ศรีภาพลักษณ์ และชื่อเสียงแห่งวิชาชีพและทางราชการ (๗) หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้ห้องค์กร หรือบริการของรัฐ เสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ (๘) ปฏิบัติตามมาตรฐานการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น

๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

หลักการ	แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน
ปฏิบัติหน้าที่โดยเคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล	เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล เช่น (๑) ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม ด้อยค่าหรือปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้อง (๒) ไม่นำความแตกต่างของผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือ ผู้เกี่ยวข้อง มาล้อเลียนให้เกิดความอับอาย หรือเกิดผลกระทบต่อจิตใจ (๓) ไม่ให้ร้าย คำว่า กลั่นแกล้ง ช่มเหง หรือรังแก ผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง (๔) ใช้กิริยา อาการและถ้อยคำสุภาพ รับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง ด้วยความตั้งใจ และมีเมตตาธรรม (๕) ไม่แสดงกิริยาอาการหรือใช้ถ้อยคำข่มขู่ คุกคาม หรือมีพฤติกรรมในลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ (๖) ให้ความช่วยเหลือ ป้องกัน และคุ้มครองผู้เรียนจากภัยอันตราย ที่อาจเกิดขึ้น การล้อเลียน การล่วงละเมิดทางเพศ การค้ามนุษย์ รวมถึงการแสวงประโยชน์กับผู้เรียนในทุกรูปแบบ

ข้อ ๒ แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ เป็นกรอบแนวทาง ที่แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในการปฏิบัติตนจะต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริง สภาพแวดล้อม และปัจจัยในขณะนั้นด้วย

ข้อ ๓ กรณีที่ส่วนราชการมีการจัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณเพื่อใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเพิ่มเติมจากประมวลจรรยาบรรณ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาจรรยาบรรณตามข้อกำหนดจรรยาบรรณที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติมด้วย

ข้อ ๔ ให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแล ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ประมวลจรรยาบรรณ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้อกำหนดจรรยาบรรณของส่วนราชการ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมทางจรรยาบรรณเป็นแบบอย่างที่ดี



การดำเนินการหรือกิจกรรมประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนสามบ่อวิทยา ดำเนินการเพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ อัตราจ้าง ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ.2564 และเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน การดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสามบ่อวิทยา เพื่อให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ.2564 ไว้ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานบุคคล ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล อย่างถูกต้องรวดเร็ว เป็นไป ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสนองตอบต่อความต้องการและให้ค้ำกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูธุรการ อัตราจ้าง กับสถานศึกษาในสังกัด

๒. ฝ่ายบริหารงานบุคคล มีบทบาทและหน้าที่ในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ได้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบให้เกิดผล สำเร็จตามหลักการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ฝ่ายบริหารงานบุคคล ได้มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ อัตราจ้าง ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในกฎหมาย ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๔. ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำอัตราจ้าง ได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงมีขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๕. ปฏิบัติตามมาตรการแนวทางในการลงโทษกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ อัตราจ้าง ที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องอยู่ภายใต้ กฎหมาย ระเบียบเดียวกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

จากบทบาทและหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคล ซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ อัตราจ้าง ซึ่งถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล เกี่ยวกับ การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา การย้าย การเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน และทะเบียนประวัติ งานพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม ตามวิชาชีพและจรรยาบรรณ ซึ่งจากลักษณะงานดังกล่าวนี้ว่ามีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ให้บริการอย่าง

มีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเด็กนักเรียนเป็นสำคัญ โดยได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. กรณีการสรรหาบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น

- ๑) การบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย
- ๒) การคัดเลือกบุคคลเพื่อจัดจ้าง ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง
- ๓) การคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว

๒. กรณีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

๑) การสรรหาบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้มีการดำเนินการตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้

๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ของข้าราชการ และปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

๓) การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย พิจารณาจาก ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน และด้านการปฏิบัติงาน

๔) การต่อสัญญาจ้าง พนักงานราชการ อัตราจ้างทุกประเภท ได้มีการกำหนดในสัญญาจ้าง ให้ปฏิบัติตนและหน้าที่ ตามประมวลจริยธรรม เพื่อให้ครอบคลุมและมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

**๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ**

**พฤติกรรมที่ ควรกระทำ**

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและ ทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ปราศจากอคติ และ ไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ ร่างกาย สถานะที่บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่ปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ดำเนินการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นราชการ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

#### **พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ**

๑) ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใด ศาสนาหนึ่ง

๒) ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติตนฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย

๓) ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางเสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๔) ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง และไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕) ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย

๖) ไม่รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการบริการ

๗) ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๘) ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

#### **๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

โรงเรียนบางลำภูวิทยา รัชมังคลาภิเษก ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มาปรับใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดตามประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๔

#### **๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินทางจริยธรรม**

๔.๑ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินตัวเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ เป็นข้อมูล ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔.๒ ผู้บังคับบัญชานำเสนอสรุปผลพิจารณาการปฏิบัติราชการได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) และองค์ประกอบที่ ๓ คุณลักษณะที่ดีตามประมวล จริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการต่อต้านสิ่งกีด

#### **๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ**

ไม่มี

#### **ข้อเสนอแนะอื่นๆ**

ควรให้สถานศึกษามีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืน

แบบสรุปประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน  รอบที่ ๑  รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน .....

ตำแหน่ง .....ระดับตำแหน่ง.....ประเภทตำแหน่ง.....

ชื่อผู้ประเมิน .....ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนนประเมิน (ก)	น้ำหนัก (ข) %	คะแนนรวม (ค=กxข) (ปรับฐานแล้ว)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน(ถ้ามี)
<b>สมรรถนะหลัก</b>					
๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
๒. บริการที่ดี					
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ					
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม					
๕. การทำงานเป็นทีม					
<b>สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
๑. การคิดวิเคราะห์					
๒. การมองภาพองค์รวม					
๓. การดำเนินงานเชิงรุก					
๔. สืบเสาะข้อมูล					
๕. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน					
๖. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน					
๗. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ					
๘. ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
		รวม	๑๐๐%		
				(คx๒๐) =	

รวมคะแนน (ค) แล้วหารด้วย ๑๐๐ นำผลลัพธ์ที่ได้คูณด้วย ๒๐ เพื่อแปลงคะแนนเป็น ๑๐๐ คะแนน นำคะแนนที่ได้ไปกรอกในแบบสรุปผลการประเมิน หน้า ๒ องค์ประกอบที่ ๒ ช่องคะแนน (ก)

แบบประเมินสมรรถนะหลัก

ชื่อผู้รับการประเมิน .....ตำแหน่ง .....

ชื่อผู้ประเมิน .....  ประเมินตนเอง  ผู้บังคับบัญชา

สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่ง	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่เยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด)
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
<b>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b> (Achievement Motivation - ACH) ตัวชี้วัดรวม: ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีที่สุดหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือ เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังผนวกรวมถึงการสร้างสรรคที่พัฒนาผลงานหรือกระบวนการเป้าหมายที่วางไว้ที่ทำงานชนิดนี้อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้นมาก่อน	<b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง</b>  <b>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b>  <b>ระดับที่ ๑ : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีที่สุด</b> * พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง * พยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา * มาะเอียดคน ขยันหมั่นเพียรไม่การทำงาน * แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น * แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียหรือข้อบกพร่องในการทำงาน						
	<b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</b> * กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี  * ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเขียนเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน * ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ  * มีความละเอียดรอบคอบ เฝ้าใส่ใจ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ						
	<b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</b> * ปรับปรุงวิธีการที่นำไปทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น * เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่า จะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น						
	<b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</b> * กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าคนอื่นอย่างเห็นได้ชัด * พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือ แตกต่างไม่เหมือนใครทำได้นมาก่อน						

สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างอื่น	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ตีเยี่ยม (ทำได้ดีครบทั้งหมด)
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
	<p><b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ</b></p> <p>* ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ ผลเสียอย่างชัดเจน และคำนึงการเพื่อให้เกิดประโยชน์และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</p> <p>* บริหารจัดการและรู้เป็นเวลา ตลอดจนกวีพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงาน ตามที่วางแผนที่ไว้</p> <p style="text-align: center;">รวม</p>						
<p><b>๒. บริการที่ดี (Service Mind)</b>                      คำจำกัดความ :                      ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p><b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง</b></p> <p><b>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑ : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ</b></p> <p>* ให้ความบริการที่เป็นมิตร สุภาพ</p> <p>* ให้อิทธิพล ข้าราชการ ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ</p> <p>* แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินงานหรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่</p> <p>* ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการติดต่อและรวดเร็ว</p> <p><b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยเหลือปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</b></p> <p>* รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาหนทางแก้ไขปัญหาที่มักขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ</p> <p>* ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องไปแจ้งในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</p> <p><b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลามากหรือความพยายามอย่างมาก</b></p> <p>* ให้ความสำคัญผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยเหลือปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <p>* ให้อิทธิพล ข้าราชการ ที่เกี่ยวข้องกันจนที่ส่งผลให้บริการอยู่ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน</p> <p>* นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด</p> <p><b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</b></p> <p>* เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</p> <p>* ให้ความสำคัญหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</p>						



สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้ดีมากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ดีครบทั้งหมด)	
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	
	<p><b>ระดับที่ ๕ :</b> แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ</p> <p>* สนับสนุนให้นักบริหารภาคแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร หรือเมื่ออุปสรรคที่ถือต่อการพัฒนา</p> <p>* บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในทางอย่างถ่องแท้</p>							
	<b>รวม</b>							
<p><b>๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)</b></p> <p>คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม แห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ</p>	<p><b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง</b></p> <p><b>ระดับที่ ๐ :</b> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><b>ระดับที่ ๑ : มีความสุจริต</b></p> <p>* ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ</p> <p>* แสดงความศรัทธาเห็นความสำคัญวิชาชีพอย่างสุจริต</p> <p><b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะที่ ๑ และมีสิ่งจะเชื่อถือได้</b></p> <p>* วิชาความรู้ มีใจจะ และเชื่อถือได้</p> <p>* แสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีใจสำนึกในความรับผิดชอบ</p> <p><b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ</b></p> <p>* ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ก้ำกึ่งฉาบฉวย</p> <p>* เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ</p> <p><b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะที่ ๓ และเป็นหลักเพื่อความถูกต้อง</b></p> <p>* ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยไม่หวั่นไหวผลประโยชน์ของพรรคพวก แต่ยึดมั่นหลักการที่อาจยากลำบาก</p> <p>* กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม และอาจให้ความไม่พึงพอใจให้ผู้เสียประโยชน์</p> <p><b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</b></p> <p>* ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้อันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงต่อชีวิต</p>							
	<b>รวม</b>							
	<p><b>๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)</b></p> <p>คำจำกัดความ : ความตั้งใจจะทำาร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยปฏิบัติในฐานะเป็นสมาชิก</p>	<p><b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง</b></p> <p><b>ระดับที่ ๐ :</b> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <p><b>ระดับที่ ๑ : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</b></p> <p>* สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย</p> <p>* รายงานให้ทีมหรือทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม</p> <p>* ให้อิทธิพลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม</p>						
		<b>รวม</b>						



สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด)
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ไม่จำเป็นต้องมีสถานะหัวหน้าทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม	<b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</b>						
	* สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี						
	* ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี						
	* กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง						
	<b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</b>						
	* รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น						
	* ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความเห็นของเพื่อนร่วมทีม						
	* ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม สนับสนุนการทำงานร่วมกันให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						
	<b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</b>						
	* ยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ						
	* ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ						
	* รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในภาวะต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ						
	<b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ</b>						
* เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว							
* คล้ายคลึง หรือแก้ไขข้อขัดแย้งในทีม							
* ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีม เพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล							
	<b>รวม</b>						

แบบประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง .....

ชื่อผู้ประเมิน .....  ประเมินตนเอง  ผู้บังคับบัญชา

สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างอื่น	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำดีมากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำดีมากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่เยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด)
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
<b>๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)</b> คำจำกัดความ: การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วยเวลาเหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้	<b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง</b> ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน						
	<b>ระดับที่ ๑ : แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็น ส่วนย่อย ๆ</b> * แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่าย ๆ ได้ โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ * วางแผนงานโดยแยกประเด็นปัญหาออกเป็น ส่วน ๆ หรือเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ได้						
	<b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจ ความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน</b> * ระบุเหตุและผลในแต่ละสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ * ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่าง ๆ ได้ * วางแผนงาน โดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้						
	<b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน</b> * เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ * วางแผนงาน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้						
	<b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถ วิเคราะห์หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้</b> * เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยที่เชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ * วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน การดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า						
	<b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้เทคนิค และรูปแบบต่าง ๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอน การทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น</b> * ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วน ๆ * ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ เพื่อ ทหทางเลือกในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสีย ของทางเลือกแต่ละทาง						

สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ ดีเยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด)
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
	* วางแผนงานที่ซับซ้อน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน การดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้อง หลายฝ่าย ความการแก้ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดี ข้อเสียไว้ให้						
	รวม						
๒. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) ตัวชี้วัดความรู้: การคิดเชิงสังเคราะห์ มมองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบ เชื่อมโยง หรือประยุกต์แนวทาง จากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบแนวความคิดหรือแนวคิดใหม่	<b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง</b>						
	<b>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b>						
	<b>ระดับที่ ๑ : ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป</b>						
	* ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน						
	<b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะหลักที่ ๑ และประยุกต์ใช้ประสบการณ์</b>						
	* ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และ ความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้						
	* ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงานได้						
	<b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะหลักที่ ๒ และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน</b>						
	* ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันก็ตาม						
	<b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะหลักที่ ๓ และอธิบายข้อมูลหรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย</b>						
* สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อน ให้อ่านและสามารถเข้าใจได้							
* สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน							
<b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะหลักที่ ๔ และคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่</b>							
* ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงความสามารถ นำเสนอรูปแบบ วิธีการ หรือองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน							
	รวม						
๓. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) ตัวชี้วัดความรู้: การสังเกตเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้น โดยอาจไม่มีใครร้องขอและอย่างไร้ข้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน	<b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง</b>						
	<b>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b>						
	<b>ระดับที่ ๑ : เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ</b>						
	* เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า						
	* เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน						

สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้ยากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่เยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด)
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
<p>ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย</p>	<p><b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และจัดการเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ</b></p> <p>* ลมเอื้อมมือเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลารวดเร็ว โดยอาจไม่มีเครื่องมือและไม่ยอ้อ</p> <p>* แก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว ส่วนใหญ่และที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาคืบคลานไปเอง</p> <p><b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น</b></p> <p>* คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น</p> <p>* พยายามใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวาระการ</p> <p><b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะปานกลาง</b></p> <p>* คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง</p> <p>* คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต</p> <p><b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะยาว</b></p> <p>* คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต</p> <p>* สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว</p>						
	รวม						
<p>๔. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)</p> <p>ตัวชี้วัดความ: ความไม่รู้ใช้สิ่งที่แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p><b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง</b></p> <p><b>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑ : หาข้อมูลในเบื้องต้น</b></p> <p>* ใช้ข้อมูลที่มืออยู่ หรือหากจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว</p> <p>* ตามผู้เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล</p> <p><b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสืบเสาะค้นหาข้อมูล</b></p> <p>* สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการค้นตามพื้นฐาน</p> <p>* สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด</p> <p><b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก</b></p> <p>* ค้นคว้าเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง จนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป</p> <p>* แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้เพิ่มเติม ที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเวลานั้น</p>						

สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ครบทั้งหมด)
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
	<p><b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ</b></p> <p>* วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด</p> <p>* สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติ อธิบายโดยทั่วไป</p> <p>* ดำเนินการวิจัย หรือสอบถามให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย</p> <p><b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง</b></p> <p>* วางระบบการสืบค้น รวมถึงการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p>						
	รวม						
<p><b>๕. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)</b></p> <p>ตัวชี้วัดความ: ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมโดยคิดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนากระบวนการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน</p>	<p><b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง</b></p> <p><b>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑ : ท้องาตามถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ</b></p> <p>* ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน</p> <p>* ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน</p> <p>* ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนด อย่างเคร่งครัด</p> <p><b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะ ระดับที่ ๑ และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ</b></p> <p>* ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง</p> <p><b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะ ระดับที่ ๒ และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน</b></p> <p>* ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง</p> <p>* ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>* ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงาน ทั้งของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่</p> <p>* บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงาน ทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน</p> <p><b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะ ระดับที่ ๓ และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ</b></p> <p>* ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา</p> <p>* ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล</p> <p>* สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเห็นแจ้งให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน</p>						

สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ดีครบทั้งหมด)	
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	
	<b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน</b> * พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล							
	รวม							
<b>๖. ความยืดหยุ่น ผ่องปรวน (Flexibility)</b> คำจำกัดความ : ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ามีความพร้อมในการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	<b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b>							
	<b>ระดับที่ ๑ : มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน</b> * ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน							
	<b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน</b> * ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น * เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทักษะดี เมื่อได้รับข้อมูลใหม่							
	<b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และมีวิจารณ์งาน ในการปรับใช้กฎระเบียบ</b> * มีวิจารณ์งานในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน							
	<b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน</b> * ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลแตกต่างกันเป้าหมายเดิมไว้ * ปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน							
	<b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์</b> * ปรับเปลี่ยนแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า * ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นกรณีเฉพาะกาล เพื่อให้ทันกับสถานการณ์เฉพาะหน้า							
	รวม							
		<b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b>						
	<b>ระดับที่ ๑ : นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา</b> * นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง							
	<b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และใช้ความพยายามขึ้นต้นในการจูงใจ</b> * นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็น หรือตัวอย่าง ประกอบที่เกี่วข้องอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน							

สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างอื่น	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้ดีมากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ (ทำได้ดีมากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่เยี่ยม (ทำได้ดีครบทั้งหมด)
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
	<p><b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอเพื่อจุดใจ</b></p> <p>* ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง</p> <p>* คาดการณ์ถึงผลกระทบการนำเสนอ และคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง</p> <p><b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และใช้ศิลปะการจุดใจ</b></p> <p>* วางแผนการนำเสนอโดยคาดการณ์ว่าจะสามารถจุดใจให้ผู้รับคล้อยตาม</p> <p>* ปรับแต่งขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจุดใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย</p> <p>* คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น</p> <p><b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้กลยุทธ์ในการจุดใจ</b></p> <p>* แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล</p> <p>* ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาของชน ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจุดใจ</p>						
	รวม						
<p><b>๔. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)</b></p> <p>คำจำกัดความ: การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้</p>	<p><b>ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง</b></p> <p><b>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</b></p> <p><b>ระดับที่ ๑ : เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและให้ความสนใจวัฒนธรรมของผู้อื่น</b></p> <p>* ภาวภูมิใจในวัฒนธรรมของไทย ขณะที่เป็นผู้ดำเนินและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น</p> <p>* ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม และไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า</p> <p>* ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป</p> <p><b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจรวมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมใหม่</b></p> <p>* เข้าใจมารยาท กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และพยายามปรับตัวให้สอดคล้อง</p> <p>* สื่อสารด้วยวิธีการ เบ็ดเตล็ด และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้อื่น</p> <p><b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจในวัฒนธรรมต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง รวมทั้งแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์</b></p> <p>* เข้าใจบริบท และนัยสำคัญของวัฒนธรรมต่าง ๆ</p> <p>* เข้าใจรากฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างอันจะทำให้เข้าใจวิถีคของผู้อื่น</p> <p>* ไม่ตัดสินผู้อื่นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่ต้องพยายามทำความเข้าใจ เพื่อมิให้สามารถทำงานร่วมกันได้</p>						

สมรรถนะ	รายละเอียด	ไม่สามารถประเมินได้	จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง	ต้องได้รับการพัฒนา (ทำได้น้อยกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับใช้งานได้ (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี (ทำได้มากกว่าครึ่ง)	อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม (ทำได้ดีทั้งหมด)
		๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
	<b>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และปรับปรุงแบบการนำเสนอเพื่อูงใจ</b>						
	* สรีการยอมรับในหมู่ผู้คนต่างวัฒนธรรมเพื่อสัมพันธ์ไมตรี						
	* วิเคราะห์และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างประเทศ หรือระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน						
	<b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น</b>						
	* เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น						
	* เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง						
	รวม						