

ด่วนที่สุด

ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๓๙



ศาลากลางจังหวัดสุโขทัย
ถนนนิกรเกษม สท ๖๔๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง การกำหนดสมรรถนะเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ”

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย นายกเทศมนตรีเมืองทั้งสามแห่ง
เลขานุการ ก.จ.จ.,ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุโขทัย ด่วนที่สุด ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๐๙ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙๙/ว ๔ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

ด้วยจังหวัดสุโขทัยได้รับแจ้งจาก สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบกำหนดองค์ประกอบ คำอธิบายเกี่ยวกับระดับ และความหมายของแต่ละสมรรถนะในการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ” เพื่อให้สอดคล้องกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบและดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายธณชัย จิตทวีเดช)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร. ๐-๕๕๖๑-๖๐๖๒ , ๐-๕๕๖๒๑-๙๒๙ ต่อ ๒
โทรสาร ๐-๕๕๖๑-๓๓๕๘

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔



สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต
เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง การกำหนดสมรรถนะเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ”

เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก. เมืองพัทยา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ว ๖๙๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำอธิบายประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ”

ตามที่ได้แจ้งประกาศประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวให้เป็นไปตามแบบและแนวทางที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้หมายรวมถึงข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ” ด้วยเช่นเดียวกัน นั้น

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดองค์ประกอบ คำอธิบายเกี่ยวกับระดับ และความหมายของแต่ละสมรรถนะในการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ” ดังกล่าว ให้สอดคล้องกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปข้างต้นแล้วรายละเอียดตามที่ส่งมาด้วยนี้ จึงขอแจ้งให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป สรุปได้ดังนี้

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ใช้หลักการ แนวทางและวิธีการเช่นเดียวกันกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภท สายงาน และตำแหน่งอื่นๆ

๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้ใช้สมรรถนะหลักที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

/ (๔) การ...

(๔) การบริการเป็นเลิศ ✓

(๕) การทำงานเป็นทีม ✓

๒.๒ สมรรถนะตามสายงาน ให้อนุโลมใช้สมรรถนะประจำสายงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะมาปรับเป็นตัวชี้วัดในการประเมินตามความเหมาะสม ดังนี้

(๑) สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน (ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย ครู) ประกอบด้วย

- การออกแบบการเรียนรู้ ✓
- การพัฒนาผู้เรียน ✓
- การบริหารจัดการชั้นเรียน ✓

(๒) สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา และสายงานบริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา) ประกอบด้วย

- การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ✓
- การสื่อสารและการจูงใจ ✓
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ✓
- การมีวิสัยทัศน์ ✓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานและวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๔๑-๒

โทรสาร ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๔๓

คำอธิบายประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ”

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดให้ใช้หลักการ แนวทาง และวิธีการประเมินเช่นเดียวกันกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภท สายงาน และตำแหน่งอื่นๆ

๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

๒.๑ สมรรถนะหลัก กำหนดให้ใช้สมรรถนะหลักที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งพร้อมคำจำกัดความและคำอธิบายระดับ ประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

ระดับสมรรถนะหลักที่คาดหวัง/ต้องการ

สมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ				
	ไม่มีวิทยฐานะ	วิทยฐานะชำนาญการ	วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑	๒	๓	๔	๕
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๑	๒	๓	๔	๕
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๑	๒	๓	๔	๕
๔. การบริการเป็นเลิศ	๑	๒	๓	๔	๕
๕. การทำงานเป็นทีม	๑	๒	๓	๔	๕

๒.๒ สมรรถนะตามสายงาน กำหนดให้อนุโลมใช้สมรรถนะประจำสายงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะมาปรับเป็นตัวชี้วัดในการประเมินตามความเหมาะสม ได้แก่

๒.๒.๑ สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน (ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก, หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ครูผู้ช่วย, ครู) ประกอบด้วย

- (๑) การออกแบบการเรียนรู้
- (๒) การพัฒนาผู้เรียน
- (๓) การบริหารจัดการชั้นเรียน

ระดับสมรรถนะตามสายงานที่คาดหวัง/ต้องการ

สมรรถนะตามสายงาน สำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ				
	ไม่มีวิทยฐานะ	วิทยฐานะชำนาญการ	วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
๑. การออกแบบการเรียนรู้	๑	๒	๓	๔	๕
๒. การพัฒนาผู้เรียน	๑	๒	๓	๔	๕
๓. การบริหารจัดการชั้นเรียน	๑	๒	๓	๔	๕



๒.๒.๒ สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา และสายงานบริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์, รองผู้อำนวยการสถานศึกษา, ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ประกอบด้วย

- (๑) การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- (๒) การสื่อสารและการจูงใจ
- (๓) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- (๔) การมีวิสัยทัศน์

ระดับสมรรถนะตามสายงานที่คาดหวัง/ต้องการ

สมรรถนะตามสายงาน สำหรับตำแหน่งในสายงานนิเทศ การศึกษา และสายงานบริหาร สถานศึกษา	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ				
	ไม่มี วิทยฐานะ	วิทยฐานะ ชำนาญการ	วิทยฐานะ ชำนาญการ พิเศษ	วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ	วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ พิเศษ
๑. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	๑	๒	๓	๔	๕
๒. การสื่อสารและการจูงใจ	๑	๒	๓	๔	๕
๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑	๒	๓	๔	๕
๔. การมีวิสัยทัศน์	๑	๒	๓	๔	๕

คำจำกัดความและคำอธิบายระดับสมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน

๑. การออกแบบการเรียนรู้

คำจำกัดความ: การมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ตลอดจนการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
ระดับ ๐: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ ๑: สามารถกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ชัดเจน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และออกแบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ตลอดจนนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง
ระดับ ๒: - สามารถกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มได้เหมาะสมกับสาระ/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสะท้อนความสามารถตามข้อกำหนดในผลการเรียนรู้และออกแบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน - ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน - นำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริงและมีการปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม
ระดับ ๓: - สามารถกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มได้เหมาะสมกับสาระ/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสะท้อนความสามารถตามข้อกำหนดในผลการเรียนรู้และออกแบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น - ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม ได้เหมาะสมตามวัย และตรงตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน - นำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง มีการปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง



ระดับ ๔: • สามารถกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มได้เหมาะสมกับสาระ/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสะท้อนความสามารถตามข้อกำหนดในผลการเรียนรู้และออกแบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้และแนะนำแก่เพื่อนครูได้ • การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม ได้เหมาะสมตามวัยและตรงตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ • นำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง มีการปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง และมีการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้
ระดับ ๕: • สามารถกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มได้เหมาะสมกับสาระ/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสะท้อนความสามารถตามข้อกำหนดในผลการเรียนรู้และออกแบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ รวมถึงแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูได้ • การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม ได้เหมาะสมตามวัยและตรงตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ • นำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง มีการปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง รวมถึงมีการประเมินผลและพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๒. การพัฒนาผู้เรียน

คำจำกัดความ: การมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต การปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย และการจัดระบบดูแล ช่วยเหลือ ให้กับผู้เรียน
ระดับ ๐: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ ๑: มีการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักดูแลตนเอง และปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงจัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการเรียนและการปรับพฤติกรรม
ระดับ ๒: • มีการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดและปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม • มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักดูแลตนเอง และมีทักษะในการเรียนรู้ • ปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น รักษาความสามัคคีของหมู่คณะ • จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการเรียนและการปรับพฤติกรรม ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน มีกิจกรรมป้องกันและแก้ปัญหาหาสาเหตุ
ระดับ ๓: • มีการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดและปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา • มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน • ปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น รักษาความสามัคคีของหมู่คณะ มีการแสดงออกเกี่ยวกับมารยาทไทย วัฒนธรรมท้องถิ่น • จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการเรียนและการปรับพฤติกรรม ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน มีกิจกรรมป้องกันและแก้ปัญหาหาสาเหตุ ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามที่เหมาะสมกับค่านิยมอันดีงาม



ระดับ ๔: • มีการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดและปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน • มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข • ปลุกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น รักษาความสามัคคีของหมู่คณะ มีการแสดงออกเกี่ยวกับมารยาทไทย วัฒนธรรมท้องถิ่น และนิยมใช้ของไทย • จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการเรียนและการปรับพฤติกรรม ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน มีกิจกรรมป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับค่านิยมอันดีงามและมีการดูแลอย่างทั่วถึง
ระดับ ๕: • มีการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดและปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ • มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมตามวัย • ปลุกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น รักษาความสามัคคีของหมู่คณะ มีการแสดงออกเกี่ยวกับมารยาทไทย วัฒนธรรมท้องถิ่น นิยมใช้ของไทย และมีค่านิยมในความเป็นไทย • จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการเรียนและการปรับพฤติกรรม ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน มีกิจกรรมป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับค่านิยมอันดีงามและมีการดูแลอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์

๓. การบริหารจัดการชั้นเรียน

คำจำกัดความ: การมีความสามารถในการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน/ประจำวิชาต่าง ๆ
ระดับ ๐: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ ๑: มีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน และส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และจำแนกข้อมูลที่เป็นและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา จัดทำระบบข้อมูลและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา รวมถึงมีการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน/ประจำวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ
ระดับ ๒: • มีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน • จำแนกข้อมูลที่เป็นและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา จัดทำระบบข้อมูลและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาให้มีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน • มีการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน/ประจำวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลง
ระดับ ๓: • มีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน • จำแนกข้อมูลที่เป็นและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา จัดทำระบบข้อมูลและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาให้มีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้บางส่วน • มีการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน/ประจำวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลง และสามารถปรับพฤติกรรมผู้เรียนให้เรียนร่วมกันได้



ระดับ ๔: - มีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน และผู้เรียนมีความสุขดีงาม - จำแนกข้อมูลที่เป็นและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา จัดทำระบบข้อมูลและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาให้มีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้บางส่วนและต่อเนื่อง - มีการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน/ประจำวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลง และสามารถปรับพฤติกรรมผู้เรียนให้เรียนร่วมกันได้อย่างราบรื่น
ระดับ ๕: - มีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและผู้เรียนมีความสุขดีงามและมีการดูแลอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์ - จำแนกข้อมูลที่เป็นและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา จัดทำระบบข้อมูลและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาให้มีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ - มีการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน/ประจำวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลง และสามารถปรับพฤติกรรมผู้เรียนให้เรียนร่วมกันได้อย่างราบรื่น เป็นแบบอย่างที่ดี

คำจำกัดความและคำอธิบายระดับสมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานมิเทศการศึกษา และสายงานบริหารสถานศึกษา

๑. การวิเคราะห์และสังเคราะห์

คำจำกัดความ: ทักษะความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
ระดับ ๐: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ ๑: ระบุสภาพปัจจุบัน ปัญหาของงานได้ แต่ไม่ชัดเจนในเรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหา และวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล แต่กิจกรรมไม่สอดคล้องกัน ตลอดจนมีการสำรวจปัญหาการทำงานอย่างง่าย ดำเนินกิจกรรมโดยไม่ปรากฏร่องรอยการประเมินผลงานที่ชัดเจน
ระดับ ๒: - ระบุสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงานและแนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะไม่หลากหลาย มีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน - หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์และกิจกรรมของแผนงานโครงการสอดคล้องกัน แต่องค์ประกอบอื่นยังไม่สอดคล้องสัมพันธ์กัน - มีการวิเคราะห์ปัญหาทาง ดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน แต่ไม่ปรากฏร่องรอยการนำผลการประเมินไปใช้
ระดับ ๓: - ระบุสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงานและแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหาที่หลากหลาย โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน - องค์ประกอบของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบและสอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร - มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ภาวะคุกคาม หรือโอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ ดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานเป็นบางครั้ง
ระดับ ๔: - ระบุสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงานและแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหาที่หลากหลายและปฏิบัติได้ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน - องค์ประกอบของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบและสอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรและมีการระบุตัวชี้วัดอย่างชัดเจน - มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ภาวะคุกคาม หรือโอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ ดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง



ระดับ ๕: • ระบุสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงานและแนวทางการป้องกัน แก้ไขปัญหาที่หลากหลาย ปฏิบัติและเป็นต้นแบบได้ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน • องค์ประกอบของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับทุกองค์ประกอบและสอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนารองรับและมีการระบุตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จอย่างชัดเจน • มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ภาวะคุกคาม หรือโอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กร จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ ดำเนินกิจกรรมและประเมินผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ที่ดี

๒. การสื่อสารและการจูงใจ

คำจำกัดความ: การมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร
ระดับ ๐: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ ๑: พูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบให้ผู้อื่นเข้าใจได้ยากหรือต้องมีการอธิบายเพิ่มเติมบ่อยครั้ง และใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้ไม่คล่อง หรือต้องมีผู้ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ตลอดจนสามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศในด้านแนวคิดหลักวิชา เพื่อพูดโน้มน้าว พุดจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้น้อยมาก
ระดับ ๒: • พูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบในโอกาสต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และชัดเจนเป็นบางครั้ง • สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านสื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้ • สามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศในด้านแนวคิด หลักวิชา เพื่อพูดโน้มน้าว พุดจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารบางสถานการณ์
ระดับ ๓: • พูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบในโอกาสต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และชัดเจนเป็นส่วนใหญ่ • สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและนำเสนอผลงานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้ • สามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศในด้านแนวคิด หลักวิชา เพื่อพูดโน้มน้าว พุดจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร เป็นส่วนใหญ่
ระดับ ๔: • พูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบในโอกาสต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และชัดเจนเกือบทุกครั้ง • สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและนำเสนอผลงานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเอง • สามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศในด้านแนวคิด หลักวิชา เพื่อพูดโน้มน้าว พุดจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร เกือบทุกสถานการณ์
ระดับ ๕: • พูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบในโอกาสต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และชัดเจนทุกครั้ง • สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและนำเสนอผลงานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเองอย่างคล่องแคล่ว • สามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศในด้านแนวคิด หลักวิชา เพื่อพูดโน้มน้าว พุดจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารในทุกสถานการณ์

๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

คำจำกัดความ: การมีความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ
ระดับ ๐: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ ๑: ให้คำแนะนำเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหา แต่เพื่อนร่วมงานนำไปใช้ได้เล็กน้อย ร่วมรับรู้ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือใจข้อตกลงของหน่วยงาน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน แต่มีบทบาทในการสร้างเครือข่ายพัฒนาบุคลากรน้อยมาก รวมถึงจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาศักยภาพให้เพื่อนร่วมงานตามที่ร้องขอ ไม่มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน



ระดับ ๒: • ให้คำแนะนำเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่สมเหตุผลเป็นไปได้ จนเพื่อนร่วมงานสามารถแก้ปัญหาได้เป็นบางครั้ง • ร่วมปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร • เป็นแบบอย่างและร่วมสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ระดับสถานศึกษา/กลุ่มสาระ/หน่วยงาน • จัดกิจกรรม/โครงการให้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพบางลักษณะบางโอกาส
ระดับ ๓: • ให้คำแนะนำเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่สมเหตุผล หลายหลายเป็นไปได้จนเพื่อนร่วมงานสามารถแก้ปัญหาได้เป็นส่วนใหญ่ • ร่วมคิด ร่วมทำ ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน • เป็นแบบอย่างและร่วมสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ระดับกลุ่มสถานศึกษา • จัดกิจกรรม/โครงการ/สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลายเป็นบางปี
ระดับ ๔: • ให้คำแนะนำเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่สมเหตุผล หลายหลายเป็นไปได้จนเพื่อนร่วมงานสามารถแก้ปัญหาได้เกือบทุกครั้ง จนเป็นที่พึงของเพื่อนร่วมงานในองค์กร • ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน • เป็นแบบอย่างและร่วมสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรระดับเขตพื้นที่ • จัดกิจกรรม/โครงการ/สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลายและต่อเนื่องเป็นบางปี
ระดับ ๕: • ให้คำแนะนำเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่สมเหตุผล หลายหลายเป็นไปได้จนเพื่อนร่วมงานสามารถแก้ปัญหาได้ทุกครั้ง และเป็นที่พึงของเพื่อนร่วมงานในองค์กร • ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง • เป็นแบบอย่างและร่วมสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ • จัดกิจกรรม/โครงการ/สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลายและต่อเนื่องในทุกปี

๔. การมีวิสัยทัศน์

คำจำกัดความ: ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน
ระดับ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับ ๑ : กำหนดวิสัยทัศน์โดยคณะทำงานเฉพาะกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กร น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ มีส่วนร่วม และวิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางานไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ไม่ปรากฏร่องรอยหลักฐานที่สะท้อนวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม
ระดับ ๒ : • เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๖๐-๖๙ ของสมาชิกในองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร • วิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางาน สะท้อนถึงความมุ่งมั่น ค่านิยม มีความชัดเจน ทันทสมัย สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด แต่ไม่มีการปรับปรุงเลย ในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมา
ระดับ ๓ : • เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่หรือร้อยละ ๗๐-๗๙ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร • วิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางาน สะท้อนถึงความมุ่งมั่น ค่านิยม มีความชัดเจน ทันทสมัย สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด มีการวิเคราะห์ทบทวนและปรับปรุงบางส่วน ในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมา
ระดับ ๔ : • เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร • วิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางาน สะท้อนถึงความมุ่งมั่น ค่านิยม มีความชัดเจน ทันทสมัย สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด มีการวิเคราะห์ทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
ระดับ ๕ : • เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร • วิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนางาน สะท้อนถึงความมุ่งมั่น ค่านิยม มีความชัดเจน ทันทสมัย สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่สังกัด มีการวิเคราะห์ทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุกปี

