

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
สายงานแพทย์ และ นักวิชาการสาธารณสุข  
กรมควบคุมโรค



กองการเจ้าหน้าที่  
สิงหาคม ๒๕๕๖

**เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)**  
**สายงานแพทย์ และนักวิชาการสาธารณสุข**  
**กรมควบคุมโรค**

**◆ ที่มา**

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้วิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนของภาคราชการไทย พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ มีอายุเฉลี่ย ๔๒.๖๙ ปี โดยส่วนราชการที่มีสัดส่วนข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป เกินร้อยละ ๔๐ ถือว่าอยู่ในขั้นวิกฤติ ซึ่งจะต้องเร่งดำเนินการวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอายุอย่างเร่งด่วน (จำนวน ๑๐ ส่วนราชการ) ภาวะเฝ้าระวัง สำหรับส่วนราชการที่มีสัดส่วนข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป ประมาณร้อยละ ๒๐-๔๐ จะต้องเฝ้าระวังและวางแผนบริหารกำลังคนที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอายุต่อไป (จำนวน ๑๐๒ ส่วนราชการ) ขณะที่ส่วนราชการที่อยู่ในภาวะปกติ มีเพียง ๒๔ ส่วนราชการ โดยมีสัดส่วนข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ สำหรับข้อมูลกำลังคนของกรมควบคุมโรค พบว่าอายุเฉลี่ยของข้าราชการอยู่ที่อายุ ๔๕ ปี โดยมีข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี มากถึงร้อยละ ๔๑

จากวิกฤติโครงสร้างอายุดังกล่าว ทำให้กรมควบคุมโรคเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการรองรับการสูญเสียกำลังคน จึงได้เข้าร่วมโครงการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ และได้ลงนามในบันทึกความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสำนักงาน ก.พ. และกรมควบคุมโรค เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ซึ่งจะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงาน ก.พ. และกรมควบคุมโรค โดยการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ซึ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างกำลังคนในแต่ละภารกิจและสายงาน เพื่อกำหนดกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการ รวมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามมาตรการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับโครงสร้างอายุ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ซึ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างกำลังคนในแต่ละภารกิจและสายงาน เพื่อให้ทราบสภาพโครงสร้างอายุข้าราชการในกรมควบคุมโรค ว่ามีองค์ประกอบอย่างไร ลักษณะการกระจายด้านอายุของกำลังคนเป็นอย่างไร มีผู้มีอายุมาก น้อย เป็นสัดส่วนกันอย่างไร ได้แก่กลุ่มใดบ้าง กลุ่มตำแหน่งที่สำคัญหรือเป็นหน่วยหลักขององค์กรเป็นอย่างไร มีกลุ่มใดเป็นกลุ่มที่จะมีวิกฤตบ้าง พบว่า ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่ปฏิบัติงานสำคัญตามภารกิจของกรมควบคุมโรค ๒ สายงาน คือ สายงานแพทย์ และนักวิชาการสาธารณสุข มีแนวโน้มการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ในอีก ๕ ปีข้างหน้า ในอัตราที่สูงมาก ซึ่งควรจะต้องมีการดำเนินการวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุสำหรับ ๒ สายงานนี้ต่อไป

โดยกรมควบคุมโรคได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ปี ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐ จำนวน ๓ แผน ดังนี้

๑. การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับตำแหน่งยุทธศาสตร์
๒. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) สำหรับตำแหน่งยุทธศาสตร์ กรมควบคุมโรค
๓. การสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC)

## ◆ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานแพทย์ และนักวิชาการสาธารณสุข

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถ หรือคนเก่งและดี ที่พร้อมจะทุ่มเทและนำศักยภาพสูงสุดของตนมาใช้ในการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้เห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์กร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) จะเป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายได้

ภายใต้แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรจึงควรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ดังนั้น การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงมีจุดมุ่งหมายไปยังบุคลากรให้มีความตระหนักต่อความสนใจ คุณค่า จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง การได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน่วยงาน การวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ และการกำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นแนวทางการก้าวหน้าที่มุ่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยแสดงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ผ่านการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างไปสู่ตำแหน่งระดับบนหรือระดับเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในด้านการสร้างและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของผู้มีศักยภาพ (Talent/Successor) ให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์สูง (High performance) และเพื่อประโยชน์ในการจัดเตรียมพัฒนาผู้มีศักยภาพ ให้พร้อมทดแทนตำแหน่งงานเป้าหมายอันเป็นตำแหน่งงานบริหารระดับกลางขึ้นไปภายในส่วนราชการ

กรมควบคุมโรคได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานแพทย์ และนักวิชาการสาธารณสุข โดยมี นายแพทย์กฤษฎา มโหทาน นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานคณะทำงาน นายแพทย์ชวลิต มังคละวิรัช นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ เป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน และมีผู้แทนสายงานแพทย์และนักวิชาการสาธารณสุข จากหน่วยงานต่างๆ เป็นคณะทำงาน เพื่อร่วมกันพิจารณาจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพดังกล่าว ดังนี้

### ① เส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart)

Career Chart เป็นภาพที่แสดงให้เห็นเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานที่ร้อยเรียงลำดับเป็นตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) จากอาวุโสน้อยไปมากจนถึงตำแหน่งเป้าหมาย

### ② Job Profile ของตำแหน่ง

Job Profile Template เป็นเอกสารที่แสดงรายละเอียดของตำแหน่งต่างๆ ที่ปรากฏในเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ประกอบด้วย

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities)
๒. ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas : KRAs)
๓. ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
๔. ความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Knowledge)
๕. ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Skills)
๖. สมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่ง (Competencies)
๗. เกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่ Career Path

๗.๑ สายงานแพทย์

- ตำแหน่งนายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (เวชกรรมป้องกัน)

๑) ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ตำแหน่งนายแพทย์ ระดับทรงคุณวุฒิ หรือ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ประเภทบริหาร ระดับสูง

๒) ปฏิบัติงานด้านการแพทย์ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) เคยดำรงตำแหน่ง หรือ ปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑) ในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑-๑๒ , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด , ผชชว. [สำหรับผู้ที่อยู่ในส่วนกลาง]

- ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

- ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

หรือ ๓.๒) ในส่วนกลาง (สำนัก , สถาบัน) [สำหรับผู้ที่อยู่ใน สคร.]

- ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

- ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๗.๑ สายงานนักวิชาการสาธารณสุข

- ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (วิจัย)

- ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ส่งเสริมพัฒนา)

๑) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ หรือ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ประเภทบริหาร ระดับสูง

๒) ปฏิบัติงานด้านวิชาการสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีวุฒิการศึกษาด้านสาธารณสุขตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

๔) เคยดำรงตำแหน่ง หรือ ปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑) ในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑-๑๒ , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด [สำหรับผู้ที่อยู่ในส่วนกลาง]

- ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

- ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

หรือ ๔.๒) ในส่วนกลาง (สำนัก , สถาบัน) [สำหรับผู้ที่อยู่ใน สคร.]

- ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

- ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

**๓ แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CDP)**

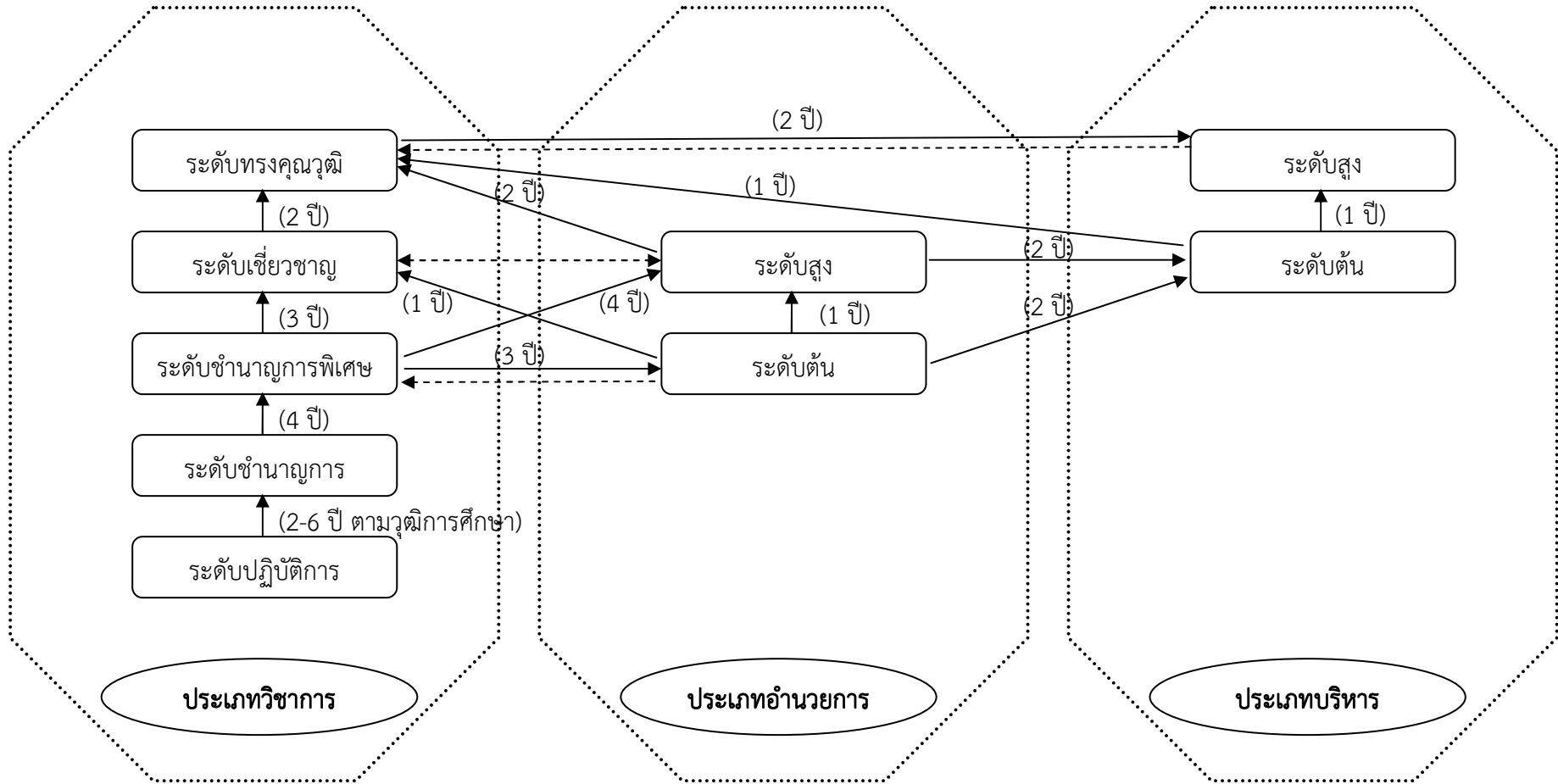
แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) เป็นเครื่องมือหลักสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาผู้มีศักยภาพในระหว่างอยู่ในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สู่ตำแหน่งเป้าหมาย (Career Goal) อย่างต่อเนื่อง โดย CDP นี้จะมีความคล้ายคลึงกับ IDP ในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการทั่วไป แต่ CDP นี้จะมีตรรกะและรูปแบบ ที่เข้มข้นยิ่งกว่า IDP

โดยกรมควบคุมโรคได้มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) เพื่อเตรียมการพัฒนาข้าราชการสายงานแพทย์และนักวิชาการสาธารณสุข สู่ตำแหน่งเป้าหมาย ตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ต่อไป

-----

กองการเจ้าหน้าที่  
สิงหาคม ๒๕๕๖

## เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมควบคุมโรค



**หมายเหตุ**

1. —————> กำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งขั้นต่ำ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด
2. - - - - -> ไม่กำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งขั้นต่ำ



## เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

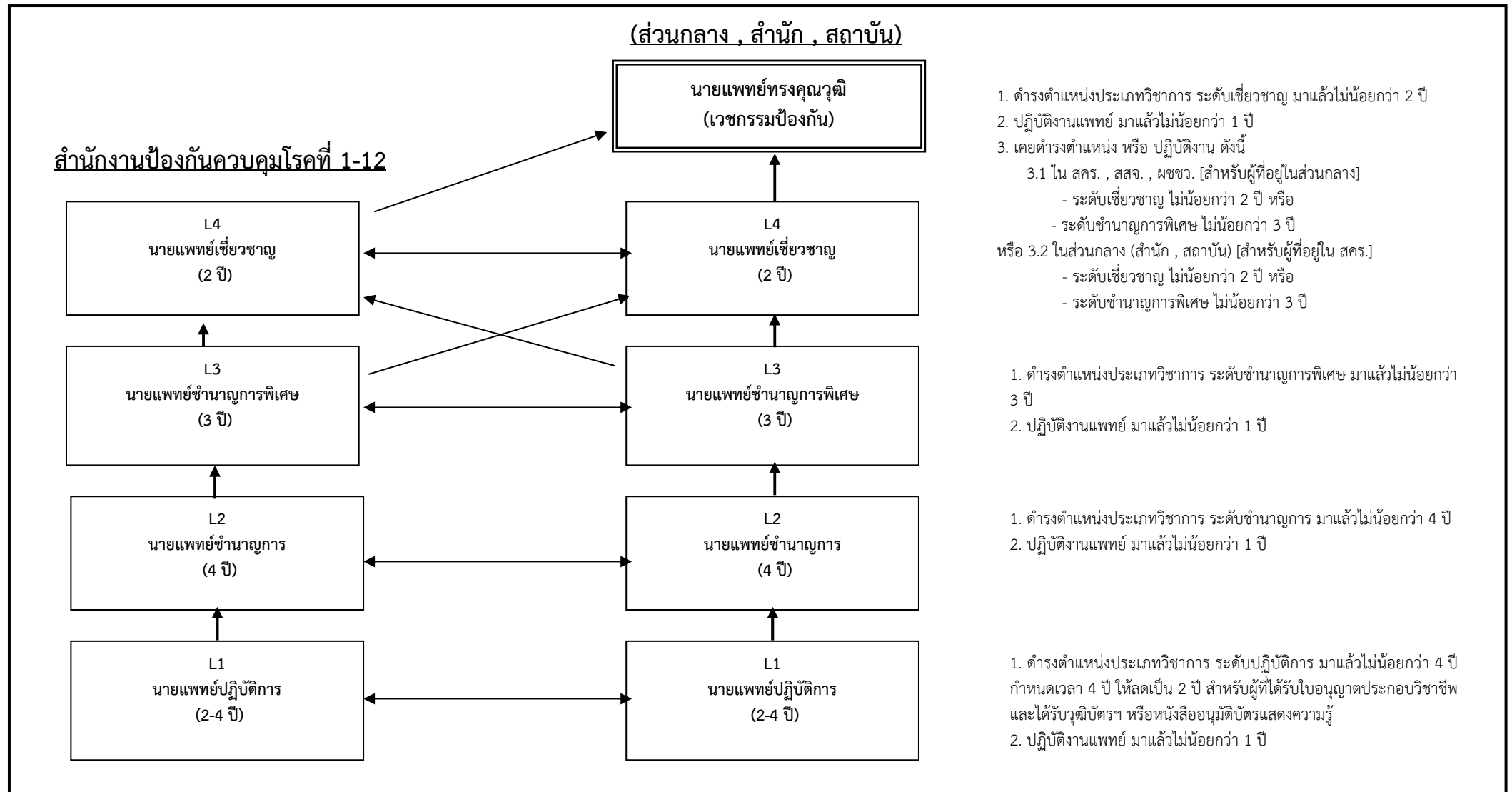
---

ชื่อตำแหน่งเป้าหมาย	: นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (เวชกรรมป้องกัน)
หน่วยงานสังกัด	: ส่วนกลาง , สำนัก , สถาบัน
ชื่อส่วนราชการ	: กรมควบคุมโรค

---

ลงชื่อ พรเทพ ศิริวนารังสรรค์ ผู้อนุมัติ  
(นายพรเทพ ศิริวนารังสรรค์)  
อธิบดีกรมควบคุมโรค  
๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

ภาพแสดงเส้นทางตั้งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart)



1. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. ปฏิบัติงานแพทย์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. เคยดำรงตำแหน่ง หรือ ปฏิบัติงาน ดังนี้
  - 3.1 ใน สคร. , สสจ. , ผชชว. [สำหรับผู้ที่อยู่ในส่วนกลาง]
    - ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ
    - ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
  - หรือ 3.2 ในส่วนกลาง (สำนัก , สถาบัน) [สำหรับผู้ที่อยู่ใน สคร.]
    - ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ
    - ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี

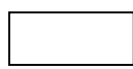
1. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. ปฏิบัติงานแพทย์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

1. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
2. ปฏิบัติงานแพทย์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

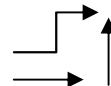
1. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและได้รับวุฒิบัตรฯ หรือหนังสืออนุมัติบัตรแสดงความรู้
2. ปฏิบัติงานแพทย์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี



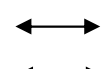
ตำแหน่งเป้าหมาย (ระบุ)  
- ชื่อตำแหน่ง  
- หน่วยงานสังกัด



ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (ระบุ)  
- ชื่อตำแหน่ง  
- หน่วยงานสังกัด  
- ระยะเวลาในการถือครองตำแหน่ง



ดำรงตำแหน่งตามทิศทางการลูกศร



ดำรงตำแหน่งได้ก่อนก็ได้



ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง



ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) : นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (เวชกรรมป้องกัน)	
ชื่อตำแหน่ง : นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ	หน่วยงาน : ส่วนกลาง , สำนัก , สถาบัน
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง :	

หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) :
<ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดกรอบ ทิศทาง ในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการแพทย์ การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● กำหนดแนวทาง/แผนกลยุทธ์/นโยบาย ในการพัฒนาระบบข้อมูล/ระบบสารสนเทศ การพัฒนาการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● วิเคราะห์ ศึกษา ปัญหาสภาวะสุขภาพของประชาชน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อสภาวะของประชาชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ</li> <li>● เป็นที่ปรึกษา ให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพแก่หน่วยงานระดับกรม กระทรวง รวมทั้งที่ประชุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> <li>● ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาทางวิชาการด้านการแพทย์ การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ยากและซับซ้อน ที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างต่อนโยบายของกรม กระทรวง ประเทศ และภูมิภาค</li> <li>● ดำเนินการในด้านความร่วมมือเกี่ยวกับด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพระหว่างประเทศ</li> <li>● ควบคุม ตรวจสอบ กำกับ ดูแล โครงการ งานวิจัย มาตรฐานคุณภาพต่างๆ</li> </ul>

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
1. มีกรอบ ทิศทางของการวิจัย ด้านการแพทย์ การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	● จำนวนกรอบ ทิศทางของการวิจัย ด้านการแพทย์ การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
2. มีแนวทาง/แผนกลยุทธ์/นโยบาย ในการพัฒนาระบบข้อมูล/ระบบสารสนเทศ การดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	● จำนวนแนวทาง/แผนกลยุทธ์/นโยบาย ในการพัฒนาระบบข้อมูล/ระบบสารสนเทศ การดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
3. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาสภาวะสุขภาพของประชาชน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายของประเทศ	● จำนวนนโยบายที่นำเสนอผู้บริหาร/ จำนวนผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาสภาวะสุขภาพของประชาชน
4. หน่วยงานระดับกรม กระทรวง รวมทั้งที่ประชุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้รับข้อคิดเห็น และคำแนะนำด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	● จำนวนหน่วยงานระดับกรม กระทรวง รวมทั้งที่ประชุมทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้รับคำแนะนำ และข้อคิดเห็น
5. มีข้อเสนอแนะเพื่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาทางวิชาการที่ยากซับซ้อนที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างต่อนโยบายของกรม กระทรวง ประเทศและภูมิภาค	● จำนวนครั้ง/เรื่องของข้อเสนอแนะเพื่อการตัดสินใจ
6. มีการควบคุม ตรวจสอบ กำกับ ดูแล โครงการ งานวิจัย มาตรฐานคุณภาพต่างๆ	● จำนวนรายงานการควบคุม ตรวจสอบ กำกับ ดูแล โครงการ งานวิจัย มาตรฐานคุณภาพต่างๆ



**เกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่ Career Path**

1. ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ ตำแหน่งนายแพทย์ ระดับทรงคุณวุฒิ หรือ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ ประเภทบริหาร ระดับสูง
2. ปฏิบัติงานด้านการแพทย์ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. เคยดำรงตำแหน่ง หรือ ปฏิบัติงาน ดังนี้
  - 3.1 ในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด , ผชชว. [สำหรับผู้ที่อยู่ในส่วนกลาง]
    - ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ
    - ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
  - หรือ 3.2 ในส่วนกลาง (สำนัก , สถาบัน) [สำหรับผู้ที่อยู่ใน สคร.]
    - ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ
    - ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position ) Ladder 1	
ชื่อตำแหน่ง : นายแพทย์ปฏิบัติการ	หน่วยงาน : ส่วนกลาง , สำนัก , สถาบัน
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง :	

<b>หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) :</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• ศึกษา ค้นคว้า วิจัยการด้านการแพทย์ การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li><li>• จัดทำข้อมูล ที่เกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li><li>• ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีทางด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li><li>• ให้การตรวจ วินิจฉัยและรักษา รวมถึงการให้ความเห็นทางการแพทย์ เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li></ul>

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
1. มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยการด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"><li>• จำนวนผลงานทางวิชาการ</li></ul>
2. มีข้อมูลเกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"><li>• จำนวนรายงานข้อมูล</li></ul>
3. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี เกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"><li>• จำนวนกลุ่มเป้าหมาย/หน่วยงานที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้</li></ul>

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Knowledge)	ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Skills)	สมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่ง (Competencies)	
		ชื่อสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
<b>1. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ระดับ 1)</b> 1.1 การเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ 1.2 การสาธารณสุข  <b>2. ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ราชการ (ระดับ 2)</b> 2.1 พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 2.2 พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2.3 พรบ.สาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2.4 ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2552 2.5 กฎหมายด้านการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง	<b>ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (ระดับ 2)</b> 1. การใช้คอมพิวเตอร์ 2. การใช้ภาษาอังกฤษ 3. การคำนวณ 4. การจัดการข้อมูล	<b>1. สมรรถนะหลัก 5 ด้าน</b> 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2 การบริการที่ดี 1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 1.5 การทำงานเป็นทีม	ระดับ 1 ระดับ 1 ระดับ 1 ระดับ 1 ระดับ 1
		<b>2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b> 2.1 การคิดวิเคราะห์ 2.2 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล 2.4 การมองภาพองค์รวม 2.5 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 2.6 ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น	ระดับ 1 ระดับ 1 ระดับ 1 ระดับ 1 ระดับ 1 ระดับ 1 ระดับ 1

เกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)
1. ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกในสาขาที่กำหนดเป็นวุฒิเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 2. ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position ) Ladder 2	
ชื่อตำแหน่ง : นายแพทย์ชำนาญการ	หน่วยงาน : ส่วนกลาง , สำนัก , สถาบัน
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง :	

หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) :
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์ การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● พัฒนา ปรับปรุง ระบบข้อมูล/ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีทางด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายภายในเขต</li> <li>● ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพแก่หน่วยงานเครือข่าย</li> <li>● พัฒนา แนวทางและคู่มือการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานระดับโครงการแก้ปัญหาสุขภาพ</li> </ul>

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
1. มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนผลงานทางวิชาการ/องค์ความรู้</li> </ul>
2. มีระบบข้อมูล/ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนระบบข้อมูล/ระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง</li> </ul>
3. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี ที่เกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนกลุ่มเป้าหมาย/หน่วยงานที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้</li> </ul>
4. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาควิชาการต่างๆ มีความรู้ ความสามารถ และความเข้มแข็ง ในการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนหน่วยงานเครือข่ายมีความรู้ ความสามารถ และความเข้มแข็ง ในการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> </ul>
5. มีแนวทางและคู่มือการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนแนวทาง/คู่มือ</li> </ul>
6. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนรายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน</li> </ul>

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Knowledge)	ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Skills)	สมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่ง (Competencies)	
		ชื่อสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
<p><b>1. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ระดับ 2)</b></p> <p>1.1 การเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</p> <p>1.2 การสาธารณสุข</p> <p>1.3 หลักระบาดวิทยา ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา</p> <p>1.4 การบริหารจัดการข้อมูล (การเก็บ/วิเคราะห์/แปลผล/เผยแพร่ข้อมูล)</p> <p>1.5 การจัดทำแผนงาน โครงการ</p> <p>1.6 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล</p> <p><b>2. ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ราชการ (ระดับ 2)</b></p> <p>2.1 พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551</p> <p>2.2 พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2.3 พรบ.สาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2.4 ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2552</p> <p>2.5 กฎหมายด้านการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p><b>ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (ระดับ 2)</b></p> <p>1. การใช้คอมพิวเตอร์</p> <p>2. การใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>3. การคำนวณ</p> <p>4. การจัดการข้อมูล</p>	<p><b>1. สมรรถนะหลัก 5 ด้าน</b></p> <p>1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>1.2 การบริการที่ดี</p> <p>1.3 การส่งสมความเชี่ยวชาญในงาน</p> <p>1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม</p> <p>1.5 การทำงานเป็นทีม</p> <p><b>2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b></p> <p>2.1 การคิดวิเคราะห์</p> <p>2.2 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น</p> <p>2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล</p> <p>2.4 การมองภาพองค์รวม</p> <p>2.5 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่</p> <p>2.6 ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ</p> <p>2.7 ความเข้าใจผู้อื่น</p>	<p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p> <p>ระดับ 2</p>

เกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)
<p>1. ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น</p> <p>2. ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด</p>

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position ) Ladder 3	
ชื่อตำแหน่ง : นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	หน่วยงาน : ส่วนกลาง (สำนัก , สถาบัน)
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง :	

หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) :
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์ การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● พัฒนา ปรับปรุง ระบบข้อมูล/ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีทางด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● ให้การตรวจ วินิจฉัยและรักษา รวมถึงการให้ความเห็นทางการแพทย์ เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายระหว่างกระทรวง</li> <li>● ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพแก่หน่วยงานเครือข่าย</li> <li>● พัฒนา มาตรฐาน แนวทางและคู่มือการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานระดับแผนงานแก้ปัญหาสุขภาพและผลกระทบ</li> </ul>

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
1. มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนผลงานทางวิชาการ/องค์ความรู้</li> </ul>
2. มีระบบข้อมูล/ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนระบบข้อมูล/ระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง</li> </ul>
3. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี ที่เกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนกลุ่มเป้าหมาย/หน่วยงานที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้</li> </ul>
4. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคีเครือข่ายต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความรู้ ความสามารถ และความเข้มแข็ง ในการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนหน่วยงานเครือข่ายมีความรู้ ความสามารถ และความเข้มแข็ง ในการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> </ul>
5. มีมาตรฐาน/แนวทางและคู่มือการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนมาตรฐาน/แนวทาง/คู่มือ</li> </ul>
6. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนรายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน</li> </ul>



ความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Knowledge)	ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Skills)	สมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่ง (Competencies)	
<p><b>1. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ระดับ 3)</b></p> <p>1.1 การเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</p> <p>1.2 การสาธารณสุข</p> <p>1.3 หลักระบาดวิทยา ระเบียบวิธีวิจัยเชิงวิเคราะห์เป็นอย่างดี</p> <p>1.4 การบริหารจัดการข้อมูล (การเก็บ/วิเคราะห์/แปลผล/เผยแพร่ข้อมูล)</p> <p>1.5 การจัดทำแผนงาน การบริหารโครงการ</p> <p>1.6 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล</p> <p>1.7 กระบวนการจัดการความรู้</p> <p>1.8 การพัฒนามาตรฐาน คุณภาพบริการ</p> <p>1.9 ความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข</p> <p>1.10 ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์</p> <p><b>2. ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ราชการ (ระดับ 3)</b></p> <p>2.1 พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551</p> <p>2.2 พรบ. ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2.3 พรบ.สาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2.4 ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2552</p> <p>2.5 กฎหมายด้านการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p><b>ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (ระดับ 2)</b></p> <p>1. การใช้คอมพิวเตอร์</p> <p>2. การใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>3. การคำนวณ</p> <p>4. การจัดการข้อมูล</p>	ชื่อสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
		<p><b>1. สมรรถนะหลัก 5 ด้าน</b></p> <p>1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>1.2 การบริการที่ดี</p> <p>1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน</p> <p>1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม</p> <p>1.5 การทำงานเป็นทีม</p> <p><b>2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b></p> <p>2.1 การคิดวิเคราะห์</p> <p>2.2 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น</p> <p>2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล</p> <p>2.4 การมองภาพองค์รวม</p> <p>2.5 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่</p> <p>2.6 ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ</p> <p>2.7 ความเข้าใจผู้อื่น</p>	<p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p>

**เกณฑ์พิจารณาประสพการณ์และผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)**

1. ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
2. ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด





เกณฑ์พิจารณาประสบการณ์และผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)

1. ดำรงตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับสูง
2. ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด



เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
(Career Path)  
สำหรับ

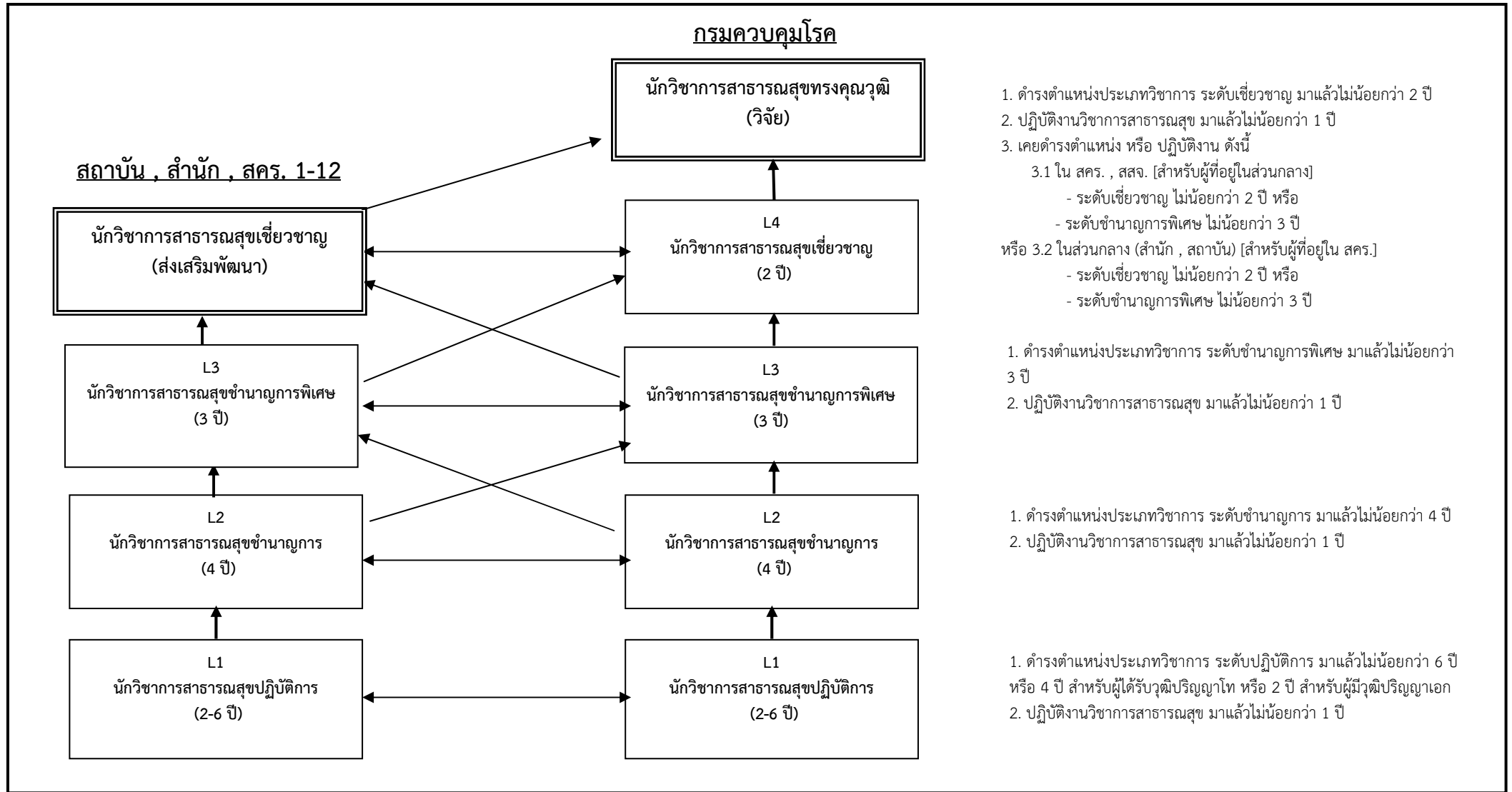
---

ชื่อตำแหน่งเป้าหมาย	: นักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (วิจัย) นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ส่งเสริมพัฒนา)
หน่วยงานสังกัด	: ส่วนกลาง
ชื่อส่วนราชการ	: กรมควบคุมโรค

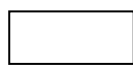
---

ลงชื่อ พรเทพ ศิริวนารังสรรค์ ผู้อนุมัติ  
(นายพรเทพ ศิริวนารังสรรค์)  
อธิบดีกรมควบคุมโรค  
๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

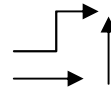
ภาพแสดงเส้นทางตั้งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart)



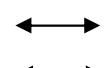
ตำแหน่งเป้าหมาย (ระบุ)  
 - ชื่อตำแหน่ง  
 - หน่วยงานสังกัด



ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (ระบุ)  
 - ชื่อตำแหน่ง  
 - หน่วยงานสังกัด  
 - ระยะเวลาในการถือครองตำแหน่ง



ดำรงตำแหน่งตามทิศทางการลูกศร



ดำรงตำแหน่งใดก่อนก็ได้



ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) : นักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (วิจัย)	
ชื่อตำแหน่ง : นักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ	หน่วยงาน : ส่วนกลาง
ส่วนราชการ : กรมควบคุมโรค	ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง :

หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) :
<ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดทิศทางและคิดค้นสิ่งใหม่ตลอดจนทฤษฎีต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นความก้าวหน้าหรือการพัฒนาสำคัญในงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและนำมาปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในระดับกระทรวง</li> <li>● กำหนดแนวทางการพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● กำหนดเป้าหมายและทิศทางในงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ประกอบการวางมาตรการและมาตรฐานงานด้านสาธารณสุข ในการปรับปรุงระบบงานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</li> <li>● กำหนดทิศทางการสอบสวนสืบสวนโรค ติดตามผู้ป่วย ผู้สัมผัส เพื่อการ เฝ้าระวังควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● ให้คำปรึกษา กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทาง การพัฒนาระบบ การพัฒนามาตรฐานงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> <li>● ดำเนินการด้านความร่วมมือ ประสานงานกับเครือข่ายระดับนานาชาติ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรค ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>● ติดตาม ประเมินผลการดำเนินแผนงาน โครงการ รวมถึงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลกระทบของการดำเนินแผนงาน โครงการ เพื่อพัฒนาโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้านการควบคุมป้องกันโรค และภัยสุขภาพ</li> </ul>

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
1. มีนโยบายและทิศทางด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับประเทศ โดยได้รับการยอมรับและนำไปใช้เพื่อการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับประเทศ	● จำนวนนโยบายและทิศทางด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
2. มีการพัฒนาทฤษฎี และนวัตกรรม ที่เกี่ยวกับการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อการพัฒนางาน	● จำนวนทฤษฎี และนวัตกรรม ด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
3. มีทิศทางและคิดค้นสิ่งใหม่ตลอดจนทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้ในการดำเนินการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ	● จำนวนสิ่งประดิษฐ์หรือทฤษฎีรวมถึงทิศทางการดำเนินงานการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรค
4. มีแนวทางในการพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	● จำนวนแนวทาง องค์ความรู้
5. มีคำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานต่างๆ ในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและระดับนานาชาติ	● จำนวนเรื่อง/ครั้ง ที่ให้คำปรึกษา
6. มีแนวทางการตรวจวินิจฉัย ตรวจรักษา สอบสวนโรค เพื่อการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	● จำนวนแนวทางการตรวจวินิจฉัย ตรวจรักษา สอบสวนโรค

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย (Knowledge)	ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย (Skills)	สมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย (Competencies)	
		ชื่อสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง
<p><b>1. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ระดับ 5)</b></p> <p>1.1 การสาธารณสุข 1.2 การนิเทศงาน 1.3 การวิจัยและสถิติเพื่อการวิจัย 1.4 การบริหารงานวิชาการเชิงการตลาด 1.5 การบริหารจัดการโครงการ 1.6 การเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ 1.7 วิทยาการระบาด</p> <p><b>2. ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ราชการ (ระดับ 3)</b></p> <p>2.1 พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 2.2 พรบ.ข้อมูลข่าวสารพ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2.3 กฎหมายด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ทั้งของไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง 2.4 พรบ.สาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2.5 กฎหมายและระเบียบกระทรวงสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง</p>	<p><b>ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (ระดับ 2)</b></p> <p>1. การใช้คอมพิวเตอร์ 2. การใช้ภาษาอังกฤษ 3. การคำนวณ 4. การจัดการข้อมูล</p>	<p><b>1. สมรรถนะหลัก</b></p> <p>1.1 การยึดมั่นในความถูกต้อง           ชอบธรรมและจริยธรรม 1.2 การบริการที่ดี 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 1.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.5 การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง 1.6 การทำงานเป็นทีม</p> <p><b>2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b></p> <p>2.1 การคิดวิเคราะห์ 2.2 การมองภาพองค์รวม 2.3 การตรวจสอบความถูกต้องตาม           กระบวนการงาน 2.4 การเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 2.5 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 2.6 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 2.7 การสืบเสาะหาข้อมูล</p> <p><b>3. สมรรถนะทางการบริหาร</b></p> <p>3.1 วิสัยทัศน์ 3.2 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 3.3 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน</p>	<p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 5</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p> <p>ระดับ 3</p>



**เกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่ Career Path**

1. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ หรือ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ ประเภทบริหาร ระดับสูง
2. ปฏิบัติงานด้านวิชาการสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. มีวุฒิการศึกษาด้านสาธารณสุขตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป
4. เคยดำรงตำแหน่ง หรือ ปฏิบัติงาน ดังนี้
  - 4.1 ในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด [สำหรับผู้ที่อยู่ในส่วนกลาง]
    - ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ
    - ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
  - หรือ 4.2 ในส่วนกลาง (สำนัก , สถาบัน) [สำหรับผู้ที่อยู่ใน สคร.]
    - ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ
    - ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) : Ladder 1
ชื่อตำแหน่ง : นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ <span style="float: right;">หน่วยงาน : ส่วนกลาง</span>
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง :
หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) :
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สืบค้น รวบรวม ข้อมูลทางวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อน เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข</li> <li>● สรุปรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือรายงานการรวบรวมข้อมูลทางวิชาการด้านสาธารณสุข เสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการวางแผนในการปฏิบัติงาน</li> <li>● ร่วมพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข และระบบบริการสุขภาพ</li> <li>● ปฏิบัติการในการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย การควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค การประเมินความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ <u>(ไม่มีใบประกอบวิชาชีพรองรับ)</u></li> <li>● ช่วยจัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข</li> <li>● ร่วมประเมินผลการดำเนินงานในโครงการที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> <li>● ให้บริการคัดกรอง ตรวจสอบประเมินความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ สอบสวนสืบสวนโรค ติดตามผู้ป่วย ผู้สัมผัส เพื่อการเฝ้าระวัง ควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ</li> </ul>

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
1. มีผลการวิจัยทางวิชาการที่ไม่ซับซ้อนเกี่ยวกับการป้องกันควบคุมโรค	● จำนวนผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
2. มีข้อมูลทางวิชาการด้านสาธารณสุขเพื่อประกอบการวางแผนป้องกันควบคุมโรค	● จำนวนข้อมูลทางวิชาการ
3. มีองค์ความรู้ มาตรฐานงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	● จำนวนองค์ความรู้ นวัตกรรม
4. มีฐานข้อมูลด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	● จำนวนฐานข้อมูล
5. มีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบคัดกรอง ตรวจวินิจฉัย รักษา สอบสวน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เบื้องต้น	● จำนวนผู้ได้รับการตรวจคัดกรอง เฝ้าระวัง สอบสวน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ



**เกณฑ์พิจารณาประสบการณ์และผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)**

1. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือ 4 ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิปริญญาโท หรือ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก
2. ปฏิบัติงานด้านวิชาการสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) : Ladder 2	
ชื่อตำแหน่ง : นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	หน่วยงาน : ส่วนกลาง
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง :	

<b>หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) :</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูล เรื่องที่ยากและมีความซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการด้านสาธารณสุข</li><li>• ดำเนินการพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข</li><li>• จัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข</li><li>• ให้คำปรึกษา แนะนำ การคัดกรอง สอบสวนสืบสวนโรค ติดตามผู้ป่วย ผู้สัมผัส เพื่อการเฝ้าระวัง ควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ</li><li>• ประเมินผลการดำเนินงานในโครงการที่รับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด</li><li>• ประสานงานกับเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li></ul>

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
1. มีผลการวิจัยทางวิชาการที่ซับซ้อนเกี่ยวกับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	• จำนวนผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
2. มีการดำเนินโครงการตรงตามเป้าหมายที่กำหนด	• จำนวนโครงการ
3. มีองค์ความรู้ แนวทาง มาตรฐานงานด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	• จำนวนองค์ความรู้ นวัตกรรม หรือคู่มือการปฏิบัติงาน
4. มีฐานข้อมูลด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	• จำนวนฐานข้อมูล
5. มีการตรวจคัดกรอง รักษา สอบสวนโรคและภัยสุขภาพเบื้องต้น	• จำนวนผู้ได้รับการตรวจคัดกรอง หรือสอบสวนโรคเบื้องต้น



**เกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)**

1. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภทอำนวยการระดับต้น
2. ปฏิบัติงานด้านวิชาการสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) : Ladder 3	
ชื่อตำแหน่ง : นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	หน่วยงาน : ส่วนกลาง
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง :	

<b>หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) :</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูล เรื่องโรคติดต่อและโรคและภัยสุขภาพที่ยากและมีความซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการด้านสาธารณสุขหรือประสบการณ์สูง</li><li>• วางแนวทางการพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานด้านการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ</li><li>• ตรวจสอบการดำเนินงาน วางมาตรการและมาตรฐานงานด้านด้านการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคและภัยสุขภาพ</li><li>• ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ ความรู้ด้านด้านการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคและภัยสุขภาพ</li><li>• ติดตาม ประเมินผลแผนงาน รวมถึงผลกระทบของการดำเนินงานด้านการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ</li><li>• ประสานงานกับเครือข่ายในพื้นที่ระดับเขต เพื่อให้การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li></ul>

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
1. มีผลการวิจัยทางวิชาการที่ซับซ้อนเกี่ยวกับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพด้านโรคติดต่อและโรคติดต่ออุบัติใหม่	<ul style="list-style-type: none"><li>• จำนวนผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ผ่านการเผยแพร่</li></ul>
2. มีการพัฒนาข้อมูลด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพด้านโรคติดต่อและโรคติดต่ออุบัติใหม่	<ul style="list-style-type: none"><li>• จำนวนข้อมูลด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพด้านโรคติดต่อและโรคติดต่ออุบัติใหม่</li></ul>
3. มีการประเมินผลการดำเนินงานของโครงการด้านโรคติดต่อและโรคติดต่ออุบัติใหม่	<ul style="list-style-type: none"><li>• จำนวนโครงการที่ได้รับการประเมินผลด้านโรคติดต่อและโรคติดต่ออุบัติใหม่</li></ul>
4. มีการวางมาตรฐานในการดำเนินงานด้านโรคติดต่อและโรคติดต่ออุบัติใหม่	<ul style="list-style-type: none"><li>• จำนวนมาตรฐานของการดำเนินงานด้านโรคติดต่อและโรคติดต่ออุบัติใหม่</li></ul>
5. มีคำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"><li>• จำนวนเรื่อง/ครั้ง ที่ให้คำปรึกษา</li></ul>





**เกณฑ์พิจารณาประสบการณ์และผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)**

1. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือประเภทอำนวยการระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง
2. ปฏิบัติงานด้านวิชาการสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) : Ladder 4	
ชื่อตำแหน่ง : นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ	หน่วยงาน : ส่วนกลาง
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง :	

<b>หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) :</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● กำหนดแนวทางพัฒนาองค์ความรู้ มาตรฐาน เกี่ยวกับงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li><li>● กำหนดนโยบาย ทิศทาง ตลอดจนแนวทางปฏิบัติงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li><li>● ให้ข้อเสนอเพื่อการตัดสินใจ หรือ แก้ปัญหา ทางวิชาการที่ยากและสลับซับซ้อนที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายของกระทรวง ประเทศและภูมิภาค</li><li>● มีผลงานวิชาการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในเวทีระดับชาติและนานาชาติ</li><li>● ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ ความรู้ด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li><li>● ดำเนินการด้านความร่วมมือ ประสานงานกับเครือข่ายระดับเขตขึ้นไป เพื่อให้การดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li><li>● ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ อย่างน้อย 1 ระบบ รวมถึงผลกระทบของการดำเนินโครงการด้านการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ</li></ul>

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
1. กำหนดนโยบายและทิศทางด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับประเทศ โดยได้รับการยอมรับและนำไปใช้เพื่อการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับประเทศ	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนนโยบายและทิศทางด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li></ul>
2. มีการพัฒนาทฤษฎี และนวัตกรรม ที่เกี่ยวกับการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อการพัฒนางาน	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนทฤษฎี และนวัตกรรม ด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li></ul>
3. มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพขององค์กร และถูกนำไปใช้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นทิศทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพขององค์กร</li></ul>
4. มีข้อเสนอเพื่อการตัดสินใจ หรือ แก้ปัญหา ทางวิชาการที่ยากและสลับซับซ้อนที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างต่อนโยบายของกระทรวง ประเทศ และภูมิภาค	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนเรื่อง/ครั้ง ของข้อเสนอเพื่อการตัดสินใจ</li></ul>
5. มีคำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานต่างๆ ในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเป็นที่ยอมรับในระดับระดับชาติและระดับนานาชาติ	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนเรื่อง/ครั้ง ที่ให้คำปรึกษา</li></ul>
6. มีผลงานวิชาการสาธารณสุขเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในเวทีระดับชาติหรือนานาชาติ และนำไปใช้ในการดำเนินงานและพัฒนาการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคประชาชนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนครั้งที่นำเสนอผลงานวิชาการในเวทีระดับชาติขึ้นไป</li></ul>



เกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่ Career Path

1. ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไม่น้อยกว่า 2 ปี ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ ประเภทบริหาร ระดับสูง
2. ปฏิบัติงานด้านวิชาการสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด

# ภาคผนวก

๑. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๒. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. สมรรถนะทางการบริหาร

ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๑. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

๒. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

## ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ความรู้ความสามารถ หมายถึง องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

### ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ระดับที่ ๑	มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญา และสามารถนำองค์ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้
ระดับที่ ๒	มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๑ และ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของงานในสายอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดได้
ระดับที่ ๓	มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๒ และ มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับลักษณะงาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของงานในสายอาชีพที่ปฏิบัติอยู่จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ ๔	มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๓ และ มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ และสามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำได้
ระดับที่ ๕	มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๔ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ เนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาระดับบริหาร หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ



## ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ หมายถึง ความรู้เรื่องกฎหมายตลอดจนกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ระดับที่ ๑	มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการงานประจำที่ปฏิบัติอยู่
ระดับที่ ๒	มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๑ และสามารถหาคำตอบในทางกฎหมายได้เมื่อมีข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ระดับที่ ๓	มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๒ และสามารถนำไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาในทางกฎหมาย หรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้
ระดับที่ ๔	มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๓ และ มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งสามารถแนะนำ หรือให้คำปรึกษาในภาพรวมได้
ระดับที่ ๕	มีความรู้ความเข้าใจตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๔ และมีความเชี่ยวชาญทางกฎหมายสามารถให้คำแนะนำปรึกษา วิเคราะห์เหตุผลและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

\*\*\*\*\*

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๑. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

๓. ทักษะการคำนวณ

๔. ทักษะการจัดการข้อมูล

## ๑. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ หมายถึง ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ ๑	สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในระดับเบื้องต้นได้
ระดับที่ ๒	มีทักษะระดับที่ ๑ และสามารถใช้อุปกรณ์พื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว
ระดับที่ ๓	มีทักษะระดับที่ ๒ และสามารถใช้อุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว
ระดับที่ ๔	มีทักษะระดับที่ ๓ และมีความเชี่ยวชาญในโปรแกรมที่ใช้ หรือสามารถแก้ไขหรือปรับปรุงโปรแกรมเพื่อนำมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้
ระดับที่ ๕	มีทักษะระดับที่ ๔ และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เชี่ยวชาญในโปรแกรมต่างๆ อย่างกว้างขวาง หรือสามารถเขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานได้

## ๒. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ หมายถึง ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน

ระดับที่ ๑	สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารให้เข้าใจได้
ระดับที่ ๒	มีทักษะระดับที่ ๑ และสามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และทำความเข้าใจสาระสำคัญของเนื้อหาต่างๆ ได้
ระดับที่ ๓	มีทักษะระดับที่ ๒ และสามารถใช้อังกฤษเพื่อการติดต่อสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้โดยถูกหลักไวยากรณ์
ระดับที่ ๔	มีทักษะระดับที่ ๓ และเข้าใจสำนวนภาษาอังกฤษในรูปแบบต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งในหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเชิงเนื้อหา
ระดับที่ ๕	มีทักษะระดับที่ ๔ และมีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้ง ใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา สามารถประยุกต์ใช้ทุกรูปแบบได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง และสละสลวย อีกทั้งมีความเชี่ยวชาญ ศัพท์เฉพาะด้านในสาขาวิชาของตนอย่างลึกซึ้ง

### ๓. ทักษะการคำนวณ

ทักษะการคำนวณ หมายถึง ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง

ระดับที่ ๑	มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
ระดับที่ ๒	มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๑ และสามารถทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้อย่างถูกต้อง
ระดับที่ ๓	มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๒ และสามารถใช้สูตรคณิตศาสตร์ หรือเครื่องมือต่างๆ ในการคำนวณข้อมูลด้านตัวเลขได้
ระดับที่ ๔	มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๓ และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และตัวเลขที่ซับซ้อนได้
ระดับที่ ๕	มีทักษะตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ ๔ สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดในข้อมูลตัวเลขได้เข้าใจข้อมูลต่างๆ ในภาพรวม และอธิบายชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจได้

### ๔. ทักษะการจัดการข้อมูล

ทักษะการจัดการข้อมูล หมายถึง ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน

ระดับที่ ๑	สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่างๆเช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น
ระดับที่ ๒	มีทักษะระดับที่ ๑ และสามารถวิเคราะห์ และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง
ระดับที่ ๓	มีทักษะระดับที่ ๒ และสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก ระบุข้อดีข้อเสีย ฯลฯ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ได้
ระดับที่ ๔	มีทักษะระดับที่ ๓ และสามารถพยากรณ์ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อพยากรณ์ หรือตีความโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่
ระดับที่ ๕	มีทักษะระดับที่ ๔ และสามารถออกแบบเลือกใช้หรือประยุกต์วิธีการในการจัดทำแบบจำลองต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

## สมรรถนะหลัก (ISMART)

๑ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

๒ บริการที่ดี (Service Mind)

๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery / Expertise)

๔ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๕ การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship)

๖ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

### ๑ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านหรือแสดงอย่างไม่ชัดเจนนี้
ระดับที่ ๑	<p>มีความสุจริต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ</li> <li>• แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้</li> <li>• แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ และรับผิดชอบได้</li> <li>• เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก</li> <li>• กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ</li> </ul> <p>แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</p>

## ๒ บริการที่ดี (Service Mind)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	<p>สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ</li> <li>• ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ</li> <li>• แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่</li> <li>• ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ</li> <li>• ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ใช้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</li> <li>• ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน</li> <li>• นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</li> <li>• ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการ ให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ</li> <li>• เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ</li> <li>• สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ</li> </ul>

### ๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery / Expertise)

คำจำกัดความ : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</li> <li>พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน</li> <li>รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตน อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</li> <li>สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง</li> <li>สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา</li> <li>บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>



## ๔ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	<p>แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง</li> <li>• พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา</li> <li>• มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน</li> <li>• แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น</li> <li>• แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี</li> <li>• ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน</li> <li>• ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li> <li>• มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น</li> <li>• เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li> <li>• พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>• บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้</li> </ul>

## ๕ การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship)

คำจำกัดความ : ทักษะในการรับรู้ การจับประเด็น ทั้งจากการฟัง การอ่าน และการสื่อข้อความให้เกิดความรู้อย่างเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในเรื่องนโยบาย แผนงาน ตลอดจนวัตถุประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน และสามารถสื่อสารทำความเข้าใจจนส่งผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เปิดกว้างทางความคิดด้วยบรรยากาศของความ เป็นพี่ เป็นน้อง จนกระทั่งงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	<p>สื่อสารเรื่องงานในหน้าที่ หรือภารกิจของหน่วยงานที่กำหนดไว้เป็นการทั่วไปได้ สื่อสารได้ถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รับฟัง อ่านคำสั่ง ทำความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง</li> <li>รับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นโดยไม่ขัดจังหวะ</li> <li>สามารถตอบสนองคำสั่ง และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามคาดหวังของผู้บังคับบัญชา</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และจับประเด็นสำคัญ สรุปข้อมูล และสามารถสื่อความหมายกับผู้เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถสรุปประเด็นสำคัญของผู้พูดหรือผู้เขียน ทั้งความหมายโดยตรง และความหมายโดยนัย</li> <li>สามารถสื่อความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน</li> <li>สื่อสารข้อมูลภายใต้หัวข้อที่ซับซ้อน หรือเรื่องใหม่ให้กับผู้ฟังที่มีความหลากหลาย</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสื่อสารให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถใช้การพูด และการเขียนสื่อความหมายในเรื่องเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานกับผู้เกี่ยวข้อง จนเกิดความกระตือรือร้นและความเข้าใจตรงกัน</li> <li>สามารถใช้คำพูดและบุคลิกภาพ โน้มน้าวชักจูงผู้เกี่ยวข้อง จนเกิดความมุ่งมั่นที่จะร่วมกันทำงานเป็นทีมในภาวะที่เร่งรัดกดดัน</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสื่อสารเพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถใช้ช่องทางการสื่อสารภายในหน่วยงาน กระตุ้นให้ทีมงาน ยึดมั่นในเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานเดียวกัน ตลอดจนเน้นย้ำหลักการการทำงานร่วมกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน</li> <li>สามารถใช้คำถามสร้างความมีส่วนร่วม และตอบสนองต่อความคิดเห็น โดยให้เกียรติและยอมรับผู้ร่วมทีมอย่างเท่าเทียมกัน</li> <li>ประเมินการสื่อสาร และระบุวิธีการรูปแบบ หรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ และเกิดข้อตกลง หรือความเห็นร่วมกัน</li> </ul>

ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดกลยุทธ์การสื่อสาร เพื่อสร้างความเป็นทีมงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงในระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• สามารถกำหนดประเด็นปัญหา และแนวทางการพัฒนากระบวนการสื่อสารภายในองค์กรจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</li><li>• สามารถกำหนดแนวทางและมาตรการในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร เพื่อป้องกันและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องตรงกัน</li><li>• กระตุ้น เสริมสร้างบรรยากาศ ให้เกิดการสื่อสารแบบเปิดเผย และสร้างสรรค์</li></ul>
------------	--

## ๖ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย</li> <li>รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม</li> <li>ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงาน</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</li> <li>ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</li> <li>กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม <ul style="list-style-type: none"> <li>รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น</li> <li>ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม</li> <li>ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> <li>ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ</li> <li>ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ</li> <li>รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> <li>เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว</li> <li>คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม</li> <li>ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีม เพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล</li> </ul>

\*\*\*\*\*

## สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

### สายงานแพทย์

๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
๓. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
๔. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
๕. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
๖. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
๗. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

### สายงานนักวิชาการสาธารณสุข

๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
๒. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
๓. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
๔. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
๖. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
๗. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

## สายงานแพทย์

### ๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

**คำจำกัดความ** : การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>• แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ</li> <li>• วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน <ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้</li> <li>• ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้</li> <li>• วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหาหรืองาน <ul style="list-style-type: none"> <li>• เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์</li> <li>• วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียด และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่งๆ ได้</li> <li>• วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้เทคนิค และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น <ul style="list-style-type: none"> <li>• ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ</li> <li>• ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง</li> <li>• วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้</li> </ul>

## ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)

คำจำกัดความ : ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น <ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี</li> <li>แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสอนหรือให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้ง ทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี <ul style="list-style-type: none"> <li>สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน</li> <li>มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะที่ ๒ และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้</li> <li>ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอด และเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพ หรือเสริมสร้างสุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน</li> <li>สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง <ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง <ul style="list-style-type: none"> <li>พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้</li> <li>ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น</li> </ul>

### ๓. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

คำจำกัดความ : ความไม่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	หาข้อมูลในเบื้องต้น <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว</li> <li>ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสืบเสาะค้นหาข้อมูล <ul style="list-style-type: none"> <li>สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน</li> <li>สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก <ul style="list-style-type: none"> <li>ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป</li> <li>แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้อื่นเพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด</li> <li>สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป</li> <li>ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง <ul style="list-style-type: none"> <li>วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>



#### ๔. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

คำจำกัดความ : การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประยุกต์ใช้ประสบการณ์ <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้</li> <li>ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน <ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอธิบายข้อมูล หรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้</li> <li>สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และคิดริเริ่ม สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ <ul style="list-style-type: none"> <li>ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน</li> </ul>

### ๕. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

คำจำกัดความ : การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่งโดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	<p>สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>• มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำการใดๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ปฏิเสธคำขอของผู้อื่นที่ไม่สมเหตุผลหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>• กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน</li> <li>• สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสั่งให้ปรับมาตรฐาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แตกต่าง หรือสูงขึ้น</li> <li>• สั่งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>• เตือนให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และดำเนินการในกรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาในกรณีที่มีปัญหา หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือ ขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>• ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด กรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>

## ๖. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	เข้าใจโครงสร้างองค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> <li>เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตนและของภาครัฐโดยรวม ตลอดจนปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ</li> <li>เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาส กำหนดจุดยืน และทำที่ตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ</li> </ul>

### ๗. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิด ตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจทั้งความหมายและนัยเชิงอารมณ์ จากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อด้วย</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง</li> <li>เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย</li> <li>สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ที่ติดต่อด้วยได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูด และความหมายแฝงในการสื่อสารกับผู้อื่นได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น</li> <li>ใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร ทำความรู้จัก หรือติดต่อประสานงาน</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของแรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น</li> <li>เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>

## สายงานนักวิชาการสาธารณสุข

### ๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

**คำจำกัดความ** : การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>• แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ</li> <li>• วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน <ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้</li> <li>• ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้</li> <li>• วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปัญหาหรืองาน <ul style="list-style-type: none"> <li>• เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์</li> <li>• วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียด และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่งๆ ได้</li> <li>• วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้เทคนิค และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น <ul style="list-style-type: none"> <li>• ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ</li> <li>• ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง</li> <li>• วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้</li> </ul>

## ๒. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

คำจำกัดความ : การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประยุกต์ใช้ประสบการณ์ <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้</li> <li>ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน <ul style="list-style-type: none"> <li>ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอธิบายข้อมูล หรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่ายและสามารถเข้าใจได้</li> <li>สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และคิดริเริ่ม สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ <ul style="list-style-type: none"> <li>ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน</li> </ul>

### ๓. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)

คำจำกัดความ : ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	<p>ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน</li> <li>• ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน</li> <li>• ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนด อย่างเคร่งครัด</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง</li> <li>• ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>• ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่</li> <li>• บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา</li> <li>• ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล</li> <li>• สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล</li> </ul>

#### ๔. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	เข้าใจโครงสร้างองค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> <li>เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตนและของภาครัฐโดยรวม ตลอดจนปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ</li> <li>เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาส กำหนดจุดยืน และทำที่ตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ</li> </ul>



### ๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)

คำจำกัดความ : ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น <ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี</li> <li>แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสอนหรือให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้ง ทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี <ul style="list-style-type: none"> <li>สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน</li> <li>มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะที่ ๒ และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น <ul style="list-style-type: none"> <li>ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้</li> <li>ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสดำเนินการ และเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพ หรือเสริมสร้างสุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน</li> <li>สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง <ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง <ul style="list-style-type: none"> <li>พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้</li> <li>ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น</li> </ul>

## ๖. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

คำจำกัดความ : การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่งโดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	<p>สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>• มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำการใดๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ปฏิเสธคำขอของผู้อื่นที่ไม่สมเหตุผลหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>• กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน</li> <li>• สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสั่งให้ปรับมาตรฐาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้แตกต่าง หรือสูงขึ้น</li> <li>• สั่งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>• เตือนให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และดำเนินการในกรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาในกรณีที่มีปัญหา หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือ ขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>• ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด กรณีที่มีการปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>

### ๗. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

คำจำกัดความ : ความไม่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	หาข้อมูลในเบื้องต้น <ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว</li> <li>ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล</li> </ul>
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสืบเสาะค้นหาข้อมูล <ul style="list-style-type: none"> <li>สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน</li> <li>สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด</li> </ul>
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก <ul style="list-style-type: none"> <li>ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป</li> <li>แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้อื่นเพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น</li> </ul>
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ <ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด</li> <li>สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป</li> <li>ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้น โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย</li> </ul>
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง <ul style="list-style-type: none"> <li>วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>

\*\*\*\*\*

## สมรรถนะทางการบริหาร

๑ วิสัยทัศน์ (Visioning)

๒ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

๓ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

## ๑ วิสัยทัศน์ (Visioning)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านหรือแสดงอย่างไม่ชัดเจนนี้
ระดับที่ ๑	<p>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของส่วนราชการได้</li> <li>• แลกเปลี่ยนข้อมูล รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และ สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์</li> <li>• ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ</li> <li>• คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก</li> </ul>

## ๒ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

คำจำกัดความ : ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านหรือแสดงอย่างไม่ชัดเจนนี้
ระดับที่ ๑	<p>รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการ ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร</li> <li>• สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้</li> <li>• ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</li> <li>• ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และ กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภายในประเทศ หรือของโลก โดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือส่วนราชการ</li> <li>• คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนราชการ</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม</li> <li>• ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>

### ๓ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านหรือแสดงอย่างไม่ชัดเจนนี้
ระดับที่ ๑	<p>เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> <li>• เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้</li> </ul>
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> <li>• สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว</li> </ul>
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจ</li> <li>• เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร</li> <li>• สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> </ul>
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน</li> <li>• เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ</li> <li>• สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>