



## สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.)

๘๘/๕๐ หมู่ที่ ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๘๔ พรรษา  
สาธารณสุขซอย ๖ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐  
โทรศัพท์ ๐ ๒ ๘๗๒ ๑๖๐๐ โทรสาร ๐ ๒ ๘๗๒ ๑๖๐๑-๖ เว็บไซต์: [www.niems.go.th](http://www.niems.go.th)

ที่ สบก ๐๑/๐๐๐๖๑

๗ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ตามที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้นำเสนอ (ร่าง) ประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อที่ประชุมคณะผู้บริหาร (MEC : Meeting of Executive Committee) เมื่อวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่ประชุมเห็นชอบแล้วนั้น

ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้วรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางวนิชยา ทองแนบ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

เห็นชอบ  
ลงนามแล้ว

ผู้รับผิดชอบ : นางสาวกิริติสุดา บำเพ็ญบุญชู

เรืออากาศเอก

(อัจฉริยะ แพงมา)

เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

10 ม.ค. 2562



ประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๓ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ตามข้อ ๖ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑

“ผู้หย่อนสมรรถนะ” หมายความว่า ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ ๖๐ ซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การได้ดี ต้องทำแผนพัฒนา

ผู้หย่อนสมรรถนะตามวรรคแรกติดต่อกันสองรอบการประเมิน ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๓๐ (๓) แห่งข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๕ เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมินให้สำนัก/กลุ่ม นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับคือ ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง หย่อนสมรรถนะ

ช่วงของคะแนนประเมินแต่ละระดับ ให้ใช้เกณฑ์เดียว ดังนี้

ระดับ	คะแนนประเมิน
ดีมาก	๙๐-๑๐๐
ดี	๘๐-๘๙.๙๙
พอใช้	๗๐-๗๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	๖๐-๖๙.๙๙
หย่อนสมรรถนะ	ต่ำกว่า ๖๐

แบบสรุปรูปการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สำนัก/กลุ่ม จัดส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดเก็บต้นฉบับไว้หรือจัดเก็บตามรูปแบบอื่น เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

#### ข้อ ๗ วิธีการประเมิน

(๑) ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

๑) เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

๒) รองเลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

๓) ผู้ช่วยเลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

๔) ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม

๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม ๑) หรือ ๒) แล้วแต่กรณีประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในบังคับบัญชา โดยจัดทำเป็นหนังสือมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

กรณีผู้ปฏิบัติงานย้ายไปปฏิบัติงานในสำนัก/กลุ่ม เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาของสำนัก/กลุ่มที่ผู้ปฏิบัติงานย้ายไปสังกัดเป็นผู้ประเมินผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

(๓) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วกัน

(๔) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ (๔) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ (๔) ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และ

พฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล ส่งกลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้วย

(๕) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของแต่ละสำนัก/กลุ่ม ให้เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ ทำหน้าที่พิจารณาภาพรวมผลการประเมิน ทุกระดับ

(๖) กรณีผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองงานตามข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และปฏิบัติงานไม่ครบหกเดือนตามรอบการประเมินจะไม่ได้ รับการประเมินเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนตามรอบการประเมินนั้น

(๗) การคำนวณวงเงินเพื่อนำมาปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างในแต่ละรอบให้คิดอัตรา ร้อยละสามของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่จ่ายก่อนรอบการประเมิน

(๘) ผู้ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการประเมินที่กำหนดไว้ในแต่ละรอบการประเมิน ไม่มีสิทธิ ปรับขึ้นเงินเดือนตามรอบการประเมินนั้น

ข้อ ๘ ผลประเมินการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาเพื่อขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ออกจากงาน การพัฒนาและเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และนำไปประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น รางวัลจูงใจ ค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนอื่น เป็นต้น

ข้อ ๙ เกณฑ์และวิธีการประเมินฉบับนี้ ไม่รวมตำแหน่งรองเลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ ทั้งนี้ตำแหน่งรองเลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ ให้ใช้เกณฑ์ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผู้อำนวยการ องค์การมหาชน ตามที่ ก.พ.ร. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เรืออากาศเอก



(อัจฉริยะ พงษ์มา)

เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ



แบบท้ายประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๒

ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

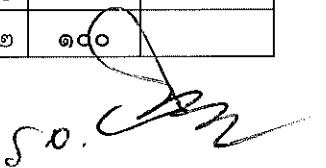
หมวด ๑ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๑) ประเภทบริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการกลุ่ม/รองผู้อำนวยการสำนัก

หัวข้อประเมิน	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>							
๑.๑ ผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย						๔๕	
๑.๑.๑ ตัวชี้วัดที่.....							
๑.๑.๒ ตัวชี้วัดที่.....							
๑.๒ ผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						๓๐	
๑.๒.๑ แผนงานโครงการ							
๑.๒.๒ แผนเงิน							
๑.๒.๓ แผนปฏิบัติงาน							
๑.๓ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย						๕	
	รวมคะแนนส่วนที่ ๑					๘๐	
สมรรถนะ	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร โดยแบ่งคะแนนสมรรถนะหลัก (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปอีกสองระดับ)</b>						๒๐	
๒.๑ สมรรถนะหลัก						๑๐	
๒.๑.๑ เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement)						๒	
๒.๑.๒ ร่วมมุงใจเป็นหนึ่ง (Integration)						๒	
๒.๑.๓ รู้ซึ้งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)						๒	
๒.๑.๔ ดำเนินตามครองธรรม (Morality)						๒	
๒.๑.๕ ทุ่มเทด้วยความเพียร (Sedulosity)						๒	
๒.๒ สมรรถนะทางการบริหาร						๕	
๒.๒.๑ ผู้นำเปลี่ยนแปลง (Change agent)							
๒.๒.๒ ร่วมแรงรับผิดชอบ (Participation & Accountability)							
๒.๒.๓ ค้นคิดกลยุทธ์ (Visionary)							
<b>ส่วนที่ ๓ การพัฒนารายบุคคลตามนโยบายที่กำหนด</b>						๕	
๓.๑ การเข้าอบรม ISO ในการประเมินรอบที่ ๑							
๓.๒ การเข้าอบรม CPR และ AED ในการประเมินรอบที่ ๒							
	รวมคะแนนส่วนที่ ๒					๒๐	
	รวมคะแนนส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒					๑๐๐	

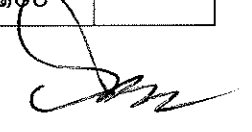
๒) ประเภทบริหาร ตำแหน่งผู้จัดการกลุ่มงาน

หัวข้อประเมิน	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>							
๑.๑ ผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย						๓๐	
๑.๑.๑ ตัวชี้วัดที่.....							
๑.๑.๒ ตัวชี้วัดที่.....							
๑.๒ ผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						๔๕	
๑.๒.๑ แผนงานโครงการ							
๑.๒.๒ แผนเงิน							
๑.๒.๓ แผนปฏิบัติงาน							
๑.๓ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย						๕	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑						๘๐	
สมรรถนะ	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะหลัก และสมรรถนะ ทางการบริหาร โดยแบ่งคะแนนสมรรถนะหลัก (ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปอีกสองระดับ)</b>						๒๐	
๒.๑ สมรรถนะหลัก						๑๐	
๒.๑.๑ เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement)						๒	
๒.๑.๒ ร่วมมุงใจเป็นหนึ่ง (Integration)						๒	
๒.๑.๓ รู้ซึ่งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)						๒	
๒.๑.๔ ดำเนินตามครองธรรม (Morality)						๒	
๒.๑.๕ หนักแน่นด้วยความเพียร (Sedulousness)						๒	
๒.๒ สมรรถนะทางการบริหาร						๕	
๒.๒.๑ ผู้นำเปลี่ยนแปลง (Change agent)							
๒.๒.๒ ร่วมแรงรับผิดชอบ (Participation & Accountability)							
๒.๒.๓ ค้นคิดกลยุทธ์ (Visionary)							
<b>ส่วนที่ ๓ การพัฒนารายบุคคลตามนโยบายที่กำหนด</b>						๕	
๓.๑ การเข้าอบรม ISO ในการประเมินรอบที่ ๑							
๓.๒ การเข้าอบรม CPR และ AED ในการประเมินรอบที่ ๒							
รวมคะแนนส่วนที่ ๒						๒๐	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒						๑๐๐	

50. 

๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการเฉพาะตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ

หัวข้อประเมิน	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน							
๑.๑ ผลงานทางวิชาการ						๔๐	
๑.๒ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย						๔๐	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑						๘๐	
สมรรถนะ	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการวิชาการ โดยแบ่งคะแนนสมรรถนะหลัก (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปอีกสองระดับ)						๒๐	
๒.๑ สมรรถนะหลัก						๑๐	
๒.๑.๑ เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement)						๒	
๒.๑.๒ ร่วมมุงใจเป็นหนึ่ง (Integration)						๒	
๒.๑.๓ รู้ซึ่งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)						๒	
๒.๑.๔ ดำเนินตามครองธรรม (Morality)						๒	
๒.๑.๕ หนักแน่นด้วยความเพียร (Sedulousness)						๒	
๒.๒ สมรรถนะทางการวิชาการ						๕	
๒.๒.๑ มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้							
๒.๒.๒ มีความรู้เรื่องระเบียบวิธีการวิจัย							
๒.๒.๓ มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการ							
ส่วนที่ ๓ การพัฒนารายบุคคลตามนโยบายที่กำหนด						๕	
๓.๑ การเข้าอบรม ISO ในการประเมินรอบที่ ๑							
๓.๒ การเข้าอบรม CPR และ AED ในการประเมินรอบที่ ๒							
รวมคะแนนส่วนที่ ๒						๒๐	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒						๑๐๐	

50. 

๔) ตำแหน่งประเภทวิชาการเฉพาะตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และชำนาญการ

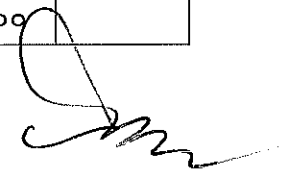
หัวข้อประเมิน	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>							
๑.๑ ผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย						๓๐	
๑.๑.๑ ตัวชี้วัดที่.....							
๑.๑.๒ ตัวชี้วัดที่.....							
๑.๒ ผลงานตามแผนงานโครงการ						๔๕	
๑.๓ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย						๕	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑						๘๐	
สมรรถนะ	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางวิชาการ โดยแบ่งคะแนนสมรรถนะหลัก (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา สูงขึ้นไปอีกสองระดับ)</b>						๒๐	
๒.๑ สมรรถนะหลัก						๑๐	
๒.๑.๑ เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement)						๒	
๒.๑.๒ ร่วมมุงใจเป็นหนึ่ง (Integration)						๒	
๒.๑.๓ รู้ซึ่งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)						๒	
๒.๑.๔ ดำเนินตามครองธรรม (Morality)						๒	
๒.๑.๕ ทุ่มเทด้วยความเพียร (Sedulousness)						๒	
๒.๒ สมรรถนะทางวิชาการ						๕	
๒.๒.๑ มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้							
๒.๒.๒ มีความรู้เรื่องระเบียบวิธีการวิจัย							
๒.๒.๓ มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการ							
<b>ส่วนที่ ๓ การพัฒนารายบุคคลตามนโยบายที่กำหนด</b>						๕	
๓.๑ การเข้าอบรม ISO ในการประเมินรอบที่ ๑							
๓.๒ การเข้าอบรม CPR และ AED ในการประเมินรอบที่ ๒							
รวมคะแนนส่วนที่ ๒						๒๐	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒						๑๐๐	

S.O.C.M



๕) ตำแหน่งประเภทปฏิบัติการทั่วไป

หัวข้อประเมิน	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>							
๑.๑ สนับสนุนตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย						๓๕	
๑.๑.๑ สนับสนุนตัวชี้วัดที่.....							
๑.๑.๒ สนับสนุนตัวชี้วัดที่.....							
๑.๒ ผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						๔๐	
๑.๒.๑ .....							
๑.๒.๒ .....							
๑.๒.๓ .....							
๑.๓ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย						๕	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑						๘๐	
สมรรถนะ	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะหลัก โดยแบ่งคะแนน สมรรถนะหลัก (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปอีกสองระดับ)</b>						๒๐	
๒.๑ สมรรถนะหลัก						๑๕	
๒.๑ เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement)						๓	
๒.๒ ร่วมมุงใจเป็นหนึ่ง (Integration)						๓	
๒.๓ รู้ซึ่งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)						๓	
๒.๔ ดำเนินตามครองธรรม (Morality)						๓	
๒.๕ หนุมนำด้วยความเพียร (Sedulousness)						๓	
๒.๒ ร่วมมุงใจเป็นหนึ่ง (Integration)						๓	
๒.๓ รู้ซึ่งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)						๓	
๒.๔ ดำเนินตามครองธรรม (Morality)						๓	
๒.๕ หนุมนำด้วยความเพียร (Sedulousness)						๓	
<b>ส่วนที่ ๓ การพัฒนารายบุคคลตามนโยบายที่กำหนด</b>						๕	
๓.๑ การเข้าอบรม ISO ในการประเมินรอบที่ ๑							
๓.๒ การเข้าอบรม CPR และ AED ในการประเมินรอบที่ ๒							
รวมคะแนนส่วนที่ ๒						๒๐	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒						๑๐๐	

5.0. 

แนบท้ายประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๒

ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

หมวด ๒ คำอธิบายสมรรถนะ

ระดับ ๕	หมายถึง	มีพฤติกรรมนั้นเป็นประจำโดยสม่ำเสมอ
ระดับ ๔	หมายถึง	มีพฤติกรรมนั้นเป็นส่วนใหญ่
ระดับ ๓	หมายถึง	มีพฤติกรรมนั้นเป็นบางครั้ง
ระดับ ๒	หมายถึง	มีพฤติกรรมนั้นเป็นเป็นส่วน้อย
ระดับ ๑	หมายถึง	ไม่มีพฤติกรรมนั้น

๑) สมรรถนะหลัก

รายการสมรรถนะหลัก	มาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนด	ระดับ
๑) เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement) “ชวนขยาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อ สังสมศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนใน การปฏิบัติงาน โดยวิธีการ ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนา และปรับปรุง ตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง รู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้ในเชิง วิชาการและเทคโนโลยี ต่างๆ เข้ากับการ ปฏิบัติงานให้เกิดผล สัมฤทธิ์”	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่เน้นความ เชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ - สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรร ทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา - ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญ ในงาน - มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์กรความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง	๕
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญ ในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง - มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม - สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ พัฒนางาน หน่วยงาน หรือองค์การ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต - ชวนขยายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	๔
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน - เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง - สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ - สังสมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต	๓
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขา อาชีพของตน - รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ของตน - ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	๒

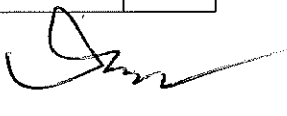
	<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน/ที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>- หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น</li> </ul>	๑
<p>๒) ร่วมมุ่งใจเป็นหนึ่ง (Integration)</p> <p>“มีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อมุ่งให้ภารกิจประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมความสามัคคีในทีม โดยปราศจากอคติระหว่างกัน</li> <li>- ประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และส่งเสริมขวัญกำลังใจระหว่างกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และรักษามิตรภาพที่ดี ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงน้ำใจ รับอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในทีมที่มีเหตุจำเป็น โดยไม่ต้องร้องขอ</li> <li>- ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกภายในทีมอย่างจริงใจ และรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกัน</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และรับฟังความคิดเห็น และประสานความร่วมมือกับสมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน</li> <li>- ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม ขอความคิดเห็น ประมวลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการตัดสินใจหรือทำงานร่วมกัน</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างความสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</li> <li>- เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</li> <li>- เชื่อมมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่น และกล่าวถึงผู้อื่นในทางที่ดี หรือในเชิงสร้างสรรค์</li> <li>- เคารพการตัดสินใจหรือความเห็นของผู้อื่น โดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็น</li> </ul>	๒
	<p>รู้บทบาทหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม</li> <li>- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- รู้บทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในทีมและทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง</li> <li>- แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมคนอื่น ๆ แม้ว่าผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ</li> </ul>	๑
<p>๓) รู้ซึ่งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)</p> <p>“รู้ เข้าใจในภารกิจ และ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และประเมินผลกระทบและคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงการจัดการด้านการแพทย์ฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถวิเคราะห์ และคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสมภาวะการจัดการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>	๕

บทบาทขององค์กร รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้อง สถานะของงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินในปัจจุบัน ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล”	- สามารถตัดสินใจบนข้อมูลที่เชื่อถือได้ และให้มุมมองที่เป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้จริงแก่ผู้ปฏิบัติงาน	
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และวิเคราะห์ วางแผน เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร - สามารถวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อภารกิจที่ตนรับผิดชอบ โดยมีข้อมูลที่นำเชื่อถือได้รองรับ - มีข้อมูลที่ต้องการและนำเชื่อถือได้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	๔
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และวิเคราะห์ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน - สามารถระบุได้ถึงวิธีการปรับปรุง และพัฒนางานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น บนข้อจำกัดของทรัพยากรที่มี - สามารถนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา โดยนำหลักการและวิธีการแก้ไขปัญหาของผู้อื่นมา นำเสนอพร้อมระบุถึงเหตุผล ข้อดี ข้อด้อย และทางเลือกที่ดีที่สุดได้อย่างชัดเจน	๓
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และวิเคราะห์ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน - สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผลงานของหน่วยงานตนกับผลงานขององค์กรได้ - สามารถระบุจุดเด่นและข้อจำกัดของหน่วยงานตนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือยังไม่ประสบความสำเร็จ - สามารถระบุแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานของทีมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงหาวิธีการและลงมือปรับปรุงและพัฒนาวิธีการในทีมที่ทำให้ทำงานให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒
	รู้ และเข้าใจถึงการบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน - อธิบายได้ถึงภารกิจขององค์กร เป้าหมาย และนโยบายการดำเนินงานของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติได้อย่างถูกต้อง - อธิบายได้ถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบ - เข้าใจความเชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร	๑
๔) ดำเนินตามครองธรรม (Morality) “ปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับในการทำงาน และหลักจรรยาบรรณในการทำงาน อีกทั้งมีพฤติกรรมในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร”	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับ และจรรยาบรรณในการทำงานแก่บุคคลอื่นจนได้รับการยอมรับจากทั้งระดับบุคคลและหน่วยงาน - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการทำงานอย่างเคร่งครัดจนเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากทั้งระดับบุคคลและหน่วยงาน	๕
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถแนะนำ ซึ่งแนะแนวทาง วิธีอื่นถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน - สามารถแนะนำ ซึ่งแนะแนวทางและวิธีอื่นถูกต้อง และเหมาะสมในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับ และจรรยาบรรณในการทำงานให้กับบุคคลอื่น - สามารถกระตุ้นใจ และชักนำให้บุคคลอื่นยึดมั่นในหลักดังกล่าวอย่างเคร่งครัด สามารถแนะนำ ซึ่งแนะแนวทางและวิธีอื่นถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักของความซื่อสัตย์ สุจริตให้กับบุคคลอื่น	๔

S.O. 

	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และมีความตระหนักในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีจิตสำนึกใส่ใจในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับและจรรยาบรรณในการทำงาน ทั้งนี้ หากกรณีมีการกระทำผิดไปจากแนวทางดังกล่าว จะมีความตระหนักในการแก้ไขให้ถูกต้องและไม่เกิดผลเสียตามมา</li> <li>- มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ในการรักษาความซื่อสัตย์ในตำแหน่งหน้าที่ตามหลักศีลธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล อีกทั้งมีความตั้งใจในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างดีที่สุด</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับ และจรรยาบรรณในการทำงานได้อย่างสม่ำเสมอจนเป็นกิจวัตรประจำ และมีการทำงานที่ผิดไปจากแนวทางดังกล่าว น้อยมาก</li> <li>- มีพฤติกรรมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่อย่างเคร่งครัดตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร รวมทั้งไม่ยินยอมที่จะกระทำความผิดต่อบุคคลอื่น</li> </ul>	๒
	<p>มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามข้อบังคับและจรรยาบรรณในการทำงานขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับ จรรยาบรรณในการทำงานขององค์กร</li> <li>- สามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้ อีกทั้งใส่ใจ คำนึงถึงความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ โดยไม่มีพฤติกรรมทุจริต ประพฤติมิชอบในหน้าที่ของตน</li> </ul>	๑
๕) ทุ่มเทด้วยความเพียร (Sedulousness) “ตั้งใจ และขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมีจิตวิญญูณในการทำงานและความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ”	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และวิเคราะห์ผลได้และผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>- วิเคราะห์ และคำนวณผลได้ ผลเสีย และความคุ้มค่า</li> <li>- กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงโดยอาศัยวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ และการบริหารงานในเชิงกลยุทธ์</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอดสาหะมานะบากบั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายหรือได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยากหรือไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ประยุกต์ และบริหารจัดการ</li> <li>- กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li> <li>- พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้โดดเด่นเกินกว่าเป้าหมายมาตรฐานที่องค์กรกำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</li> <li>- ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> <li>- เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้</li> </ul>	๓

	<p>ผลงานตามที่กำหนดไว้</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือตามมาตรฐานขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li> <li>- มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ หมั่นตรวจตราความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li> <li>- กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามมาตรฐานขององค์กร</li> <li>- คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ</li> </ul>	๒
	<p>แสดงความพากเพียรพยายาม และตั้งใจทำงานให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา</li> <li>- มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา</li> <li>- ตั้งใจ และพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่ และในส่วนของตนให้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- แสดงความประสงค์หรือข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป</li> </ul>	๑

50. 

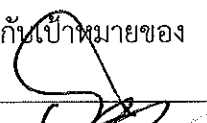
๒) สมรรถนะทางการบริหาร

รายการสมรรถนะทางการบริหาร	มาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนด	ระดับ
<p>๑) ผู้นำเปลี่ยนแปลง (Change agent)</p> <p>“สามารถกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร สังคม ประชาชน หรือประเทศ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นจริง”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนทั้งขององค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ</li> <li>- วิเคราะห์ทิศทาง กลยุทธ์ นโยบาย และผลกระทบ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์</li> <li>- สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการชักจูงให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ โอนอ่อน และเห็นด้วยกับแนวทางจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเตรียมแผนการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เตรียมแผนการที่เป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจน เพื่อใช้สำหรับรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- สร้างแรงจูงใจให้เกิดการสนับสนุน และการยอมรับจากผู้ทำหยาให้เห็นโทษของการนิ่งเฉย และเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- สามารถคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ ๆ ให้แก่หน่วยงาน หรือองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระตุ้น ผลักดัน และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือองค์กร</li> <li>- กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมแรงร่วมใจและดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดขึ้นจริง</li> <li>- เน้นย้ำ สื่อสาร และสร้างความชัดเจนโดยการอธิบายสาเหตุ ความจำเป็น ประโยชน์ของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจ และยอมรับการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร</li> <li>- สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>	๒
	<p>เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน</li> <li>- ตั้งใจเรียนรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลงนั้นได้</li> <li>- กล้าเสนอความคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิมขององค์กร</li> </ul> <p style="text-align: right;">5.0.0</p>	๑

<p>๒) ร่วมแรงรับผิดชอบ (Participation &amp; Accountability)</p> <p>“สามารถเป็นผู้นำของกลุ่มคนหรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล ร่วมรับผิดชอบ และให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถรวมใจคน และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้สำเร็จคล่องตามเป้าหมาย</li> <li>- กล้าสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ให้องค์กร และผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในวัฒนธรรมการทำงานที่ก้าวล้ำ</li> <li>- เล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเตรียมกลยุทธ์รองรับโอกาสนั้น ๆ ไว้แล้ว</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติตนสมกับความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีประจำกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- บริหารจัดการหน่วยงานด้วยความเป็นธรรม กล่าวคือ มีความเป็นนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม กล้ารับผิดชอบ เน้นความคุ้มค่า</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเป็นที่ยอมรับและให้การดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแล</li> <li>- รับฟังประเด็นปัญหา และรับเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแลให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุขและมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>- พร้อมรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชาหากเกิดความผิดพลาดขึ้น แม้ว่าจะได้มอบอำนาจการทำงานแก่ผู้นั้นไปแล้วก็ตาม</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและสร้างเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เลือกใช้คนให้เหมาะกับงานหรือใช้วิธีการอื่น ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้กระบวนการปฏิบัติงานในกลุ่มมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ให้ข้อคิดเห็นในเชิงติ ชม ที่สร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ลงมือกระทำการเป็นตัวอย่างเพื่อช่วยให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</li> <li>- สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพ</li> </ul>	๒
	<p>กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก กล้าเสนอความคิดเห็น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</li> <li>- กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจ</li> <li>- กล้าที่จะกล่าวชมเชย เพื่อชื่นชมสมาชิกในทีมที่ทุ่มเทการทำงาน</li> </ul>	๑
<p>๓) ค้นคิดกลยุทธ์ (Visionary)</p> <p>“สามารถคิด ทำความเข้าใจ รวมถึงมองภาพในเชิงกลยุทธ์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การและสภาพแวดล้อมภายนอก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาศักยภาพขององค์การในปัจจุบัน และดำเนินการปรับเปลี่ยนที่สำคัญ เพื่อเสริมศักยภาพในการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจในระยะยาว</li> </ul>	๕




<p>หรือยุทธศาสตร์ และเชื่อมโยง วิสัยทัศน์ ทฤษฎี และแนวคิด ต่างๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงาน ในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มา ซึ่งกรอบแนวคิดหรือแนวคิด ใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุป รูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ เข้ากันอย่างเป็นระบบ”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์ และปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องมาใช้กำหนดแผนกลยุทธ์องค์การในระยะยาว</li> <li>- สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในงานกลยุทธ์ โดยพิจารณาจาก บริบทในประเทศไทย ระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และระบบการแพทย์ อุดหนุนในภาพรวม เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่แตกต่างและสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ องค์การ</li> </ul>	
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจถึงผลกระทบต่างๆ ที่มีผลต่อหน่วยงาน หรือองค์การ และเตรียมการรองรับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คาดการณ์ถึงทิศทาง แนวโน้ม และผลกระทบต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ หน่วยงาน หรือองค์กร และกำหนดแผนกลยุทธ์ไว้รองรับ</li> <li>- ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศและต่างประเทศที่ซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธี พิจารณาแบบองค์รวม</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ประสบการณ์ ทฤษฎี หรือแนวคิดที่ ซับซ้อนมาปรับหรือกำหนดกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดที่ซับซ้อนที่มีฐานมาจากองค์ความรู้หรือข้อมูลเชิง ประจักษ์ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานขององค์การ หรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่</li> <li>- ประยุกต์ผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดโครงการหรือแผนงานที่มีผลสัมฤทธิ์ และ มีประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประยุกต์ความเข้าใจและเชื่อมโยงสิ่งที่ตนปฏิบัติ อยู่ในงานเข้ากับเป้าหมายใหญ่ของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือขององค์การ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินและเชื่อมโยงการปฏิบัติภารกิจประจำวันให้เข้ากับกลยุทธ์ของ หน่วยงาน</li> <li>- ประยุกต์ความเข้าใจ รูปแบบ ประสบการณ์ บทเรียนต่างๆ มาใช้กำหนด ข้อเสนอหรือแนวทางการทำงาน เพื่อให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้</li> </ul>	๒
	<p>เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของงานตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าใจและปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการปฏิบัติให้ ประสบความสำเร็จ</li> <li>- จัดลำดับความสำคัญของงานประจำวันของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ หน่วยงานตนได้</li> </ul>	๑

50. 

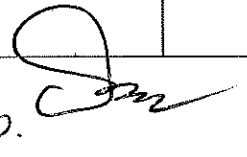
๓) สมรรถนะทางวิชาการ

รายการสมรรถนะทางวิชาการ	มาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนด	ระดับ
<p>๑) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้</p> <p>“มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์กระบวนการจัดการความรู้เข้ากับงานที่ปฏิบัติ”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และแสดงตนเป็นผู้นำในการจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำในการส่งเสริม การค้นคว้า รวบรวม สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงาน</li> <li>- ถ่ายทอดการประยุกต์ใช้ให้หน่วยงานอื่นๆ ทัวทั้งองค์การ สามารถวางแผน กลยุทธ์การจัดการความรู้ได้อย่างครบวงจร</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำกับดูแลแผนการจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถกำกับ บริหารแผนการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ประสานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนพัฒนาองค์ความรู้ในองค์การ ที่เกี่ยวกับงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- สามารถประยุกต์ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ใหม่ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตือรือร้นที่จะจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้า พัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการประชุมกลุ่มย่อยรายเดือน</li> <li>- สามารถวางแผนปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้ได้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การจัดการความรู้</li> <li>- สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น E-Learning, E-Knowledge</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถจัดการความรู้ภายใต้คำแนะนำ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถปฏิบัติงานตามแผนการจัดการความรู้ขององค์การภายใต้คำแนะนำได้</li> <li>- สามารถสังเคราะห์ความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับกิจกรรมในงานที่รับผิดชอบ</li> <li>- ประมวลผลเป็นความรู้เพื่อถ่ายทอด แนะนำคนในหน่วยงาน</li> </ul>	๒
<p>มีความรู้และความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรู้ ความเข้าใจความหมาย แนวคิดและหลักการของการจัดการความรู้</li> <li>- สามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้</li> </ul>	๑	
<p>๒) ความรู้เรื่องระเบียบวิธีการวิจัย</p> <p>“มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถกำหนดกรอบ มุมมอง และสมมติฐานในการวิเคราะห์ประเมินผลข้อมูลในแต่ละแผนงาน งาน หรือโครงการ ตลอดจนรวบรวม หรือนำข้อมูลทางสถิติที่เหมาะสมมาใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผล”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และมีความสามารถในการประมวลผลข้อมูล จัดทำรายงาน จัดทำเอกสารวิชาการและนำเสนอในที่ประชุมวิชาการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถสรุปผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว</li> <li>- สามารถจัดทำเอกสารนำเสนอผลงานวิจัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</li> <li>- สามารถนำเสนอผลงานวิจัยต่อที่ประชุมได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถดำเนินงานกระบวนการวิจัย รวบรวมข้อมูล ให้เป็นไปตามตารางเวลา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปใช้วิเคราะห์ผลได้อย่างถูกต้อง</li> <li>- สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยด้วยความรอบคอบ ถูกต้องและรวดเร็ว</li> <li>- สามารถประยุกต์ใช้ทักษะการจัดทำข้อมูลและการใช้งานเอกสารอย่างเชี่ยวชาญ</li> </ul>	๔

	<p>ระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อของบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกได้</li> </ul>	
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถวางแผนงานวิจัยได้อย่างรอบคอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถวางแผนตารางการทำงานอย่างรอบคอบ</li> <li>- สามารถตรวจสอบเนื้อความในเอกสารโครงการให้ถูกต้อง</li> <li>- สามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อของบประมาณสนับสนุนจาก สพฉ. ได้</li> </ul> <p>มีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ</p>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถสืบค้นลำดับการศึกษา (Literature Review) และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถรวบรวมและจับใจความสำคัญของงานวิจัยต่างๆ</li> <li>- สามารถเรียบเรียงและสรุปใจความสำคัญของงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง</li> </ul> <p>มีความรู้ ความเข้าใจหลักการการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัย</p>	๒
	<p>สามารถเรียนรู้ ทำความเข้าใจเนื้อหา และสามารถอ่านบทความวิชาการ เข้าใจ และสรุปประเด็นได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำความเข้าใจเนื้อหาบทความวิชาการ และจับใจความได้อย่างถูกต้อง</li> <li>- เรียนรู้ และฝึกฝนการเขียนบทความนำเสนองานวิจัยที่ถูกต้อง</li> <li>- มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานของการใช้ซอฟต์แวร์ทางสถิติเบื้องต้น</li> </ul>	๑
<p>๓) มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการ</p> <p>“มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลทางวิชาการ ตลอดจนรวบรวมคิดค้นการพัฒนา รูปแบบวิธีการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นต้นแบบองค์ความรู้”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และคิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คิดนอกกรอบ มีความสามารถในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกต่าง</li> <li>- สามารถนำเสนอสิ่งใหม่ เช่น กระบวนการทำงานใหม่ การประดิษฐ์คิดค้น การพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนต้นแบบ และองค์ความรู้ใหม่</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดแผนและระบุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พิจารณาสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธี</li> <li>- พิจารณาแบบมองภาพองค์รวม และอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย</li> <li>- จัดการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนเป็นคำอธิบายที่สามารถเข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน</li> <li>- สามารถสังเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผลการวิเคราะห์ ให้ความเห็นและให้ข้อเสนอแนะในผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการแพทย์ฉุกเฉิน</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถเสนอแนะ คิดหาเทคนิค วิธีการและเครื่องมือใหม่ ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เสนอแนะบุคคล วิธีการและแหล่งที่จะสืบค้นข้อมูลแก่สมาชิกในทีมได้</li> <li>- คิดหาเทคนิค วิธีการและเครื่องมือใหม่ ๆ ในการค้นหาและสรุปผลข้อมูล</li> <li>- สามารถอธิบายความข้อมูลที่ได้มาให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจนว่า ข้อมูลใดเป็นเหตุ ข้อมูลใดเป็นผล ทั้งสองส่วนมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร</li> <li>- ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อแสดงผลข้อมูลที่ยุ่งยากซับซ้อน ให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย</li> </ul>	๓

S.O. 

	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถตรวจสอบ วิเคราะห์ และสรุปผล ข้อมูลได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้ว่าข้อมูลแต่ละประเภทควรค้นหาจากแหล่งข้อมูลใด</li> <li>- ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่สมาชิกในที่มารวบรวมได้</li> <li>- วิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ ได้</li> <li>- ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการแสดงผลข้อมูลในรูปแบบของกราฟฟิก เช่น กราฟแท่ง กราฟวงกลมได้</li> <li>- สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</li> <li>- สามารถแปลผลข้อมูลและบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายงานทางวิชาการได้</li> </ul>	๒
	<p>สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้ในเบื้องต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ถูกกำหนดขึ้น</li> <li>- จัดกลุ่มข้อมูลที่รวบรวมได้ให้เป็นหมวดหมู่ที่ง่ายต่อการนำไปใช้งาน</li> <li>- สรุปข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงตามรูปแบบหรือมาตรฐานที่กำหนดขึ้นได้</li> <li>- ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการจัดเก็บและค้นหาข้อมูลที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนได้</li> <li>- สามารถรวบรวมและค้นคว้าข้อมูล เอกสารวิชาการจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ</li> </ul>	๑

50. 

แนบท้ายประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ  
เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ  
พ.ศ. ๒๕๖๒

ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

หมวด ๓ กรอบวิธีการให้คะแนนผลการดำเนินงาน

๑.๑ ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย : เป็นไปตามที่สำนักยุทธศาสตร์แจ้ง (โดยในรอบ ๖ เดือนแรก กำหนดผลคะแนนระดับ ๓)

๑.๒ ผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ : เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม มอบหมาย

๑.๓ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย : เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม มอบหมาย หรือหากมีการมอบหมายจากบุคคลที่นอกเหนือผู้อำนวยการ ต้องให้ผู้อำนวยการรับทราบและเห็นชอบ

๑.๔ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะทางวิชาการ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน พฤติกรรมที่กำหนด ในส่วนที่ ๒ คำอธิบายสมรรถนะ





## ประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ เลขธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๓ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ตามข้อ ๖ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑

“ผู้หย่อนสมรรถนะ” หมายความว่า ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ ๖๐ ติดต่อกันเกินสองรอบการประเมิน ซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การได้ดี ต้องทำแผนพัฒนา

ผู้หย่อนสมรรถนะตามวรรคแรกให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๓๐ (๓) แห่งข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๕ เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมินให้สำนัก/กลุ่ม นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับคือ ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง หย่อนสมรรถนะ

ช่วงของคะแนนประเมินแต่ละระดับ ให้ใช้เกณฑ์เดียว ดังนี้

ระดับ	คะแนนประเมิน
ดีมาก	๙๐-๑๐๐
ดี	๘๐-๘๙.๙๙
พอใช้	๗๐-๗๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	๖๐-๖๙.๙๙
หย่อนสมรรถนะ	ต่ำกว่า ๖๐

แบบสรุปรูปการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สำนัก/กลุ่ม จัดส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดเก็บต้นฉบับไว้หรือจัดเก็บตามรูปแบบอื่น เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๗ วิธีการประเมิน

(๑) ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

๑) เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

๒) รองเลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

๓) ผู้ช่วยเลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

๔) ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม

๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม ๑) หรือ ๒) หรือ ๓)

หรือ ๔) แล้วแต่กรณีประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในบังคับบัญชา โดยจัดทำเป็นหนังสือมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

กรณีผู้ปฏิบัติงานย้ายไปปฏิบัติงานในสำนัก/กลุ่ม เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาของสำนัก/กลุ่มนั้นเป็นผู้ประเมินผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

(๓) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วกัน

(๔) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ (๔) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ (๔) ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล ส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย

(๕) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก/กลุ่ม ให้เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ ทำหน้าที่พิจารณาภาพรวมผลการประเมินทุกระดับ

(๖) กรณีผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองงานตามข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และปฏิบัติงานไม่ครบหกเดือนตามรอบการประเมินจะไม่ได้รับการประเมินเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนตามรอบการประเมินนั้น

(๗) การคำนวณวงเงินเพื่อนำมาปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างในแต่ละรอบให้คิดอัตราร้อยละสามของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่จ่ายก่อนรอบการประเมิน

(๘) ผู้ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการประเมินที่กำหนดไว้ในแต่ละรอบการประเมิน ไม่มีสิทธิปรับขึ้นเงินเดือนตามรอบการประเมินนั้น

ข้อ ๘ ผลประเมินการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ออกจากงาน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และนำไปประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น รางวัลจูงใจ ค่าตอบพิเศษและค่าตอบแทนอื่น เป็นต้น

ข้อ ๙ เกณฑ์และวิธีการประเมินฉบับนี้ ไม่รวมตำแหน่งรองเลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ ทั้งนี้ตำแหน่งรองเลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ ให้ใช้เกณฑ์ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามหลักพร. ที่ ๑๖๖.

ประกาศ ณ วันที่

มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เรืออากาศเอก

(อัจฉริยะ แพ่งมา)

เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ





๒) ประเภทบริหาร ตำแหน่งผู้จัดการกลุ่มงาน

หัวข้อประเมิน	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>							
๑.๑ ผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย						๓๐	
๑.๑.๑ ตัวชี้วัดที่.....							
๑.๑.๒ ตัวชี้วัดที่.....							
๑.๒ ผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						๔๕	
๑.๒.๑ แผนงานโครงการ							
๑.๒.๒ แผนเงิน							
๑.๒.๓ แผนปฏิบัติงาน							
๑.๓ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย						๕	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑						๘๐	
สมรรถนะ	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะหลัก และสมรรถนะ</b> ทางการบริหาร โดยแบ่งคะแนนสมรรถนะหลัก (ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปอีกสองระดับ)						๒๐	
๒.๑ สมรรถนะหลัก						๑๐	
๒.๑.๑ เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement)							
๒.๑.๒ ร่วมมุ่งใจเป็นหนึ่ง (Integration)							
๒.๑.๓ รู้ซึ้งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)							
๒.๑.๔ ดำเนินตามครองธรรม (Morality)							
๒.๑.๕ ทุ่มเทด้วยความเพียร (Sedulousness)							
๒.๒ สมรรถนะทางการบริหาร						๑๐	
๒.๒.๑ ผู้นำเปลี่ยนแปลง (Change agent)							
๒.๒.๒ ร่วมแรงรับผิดชอบ (Participation & Accountability)							
๒.๒.๓ ค้นคิดกลยุทธ์ (Visionary)							
รวมคะแนนส่วนที่ ๒						๒๐	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒						๑๐๐	

๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการเฉพาะตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ

หัวข้อประเมิน	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน							
๑.๑ ผลงานทางวิชาการ						๔๐	
๑.๒ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย						๔๐	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑						๘๐	
สมรรถนะ	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะทางการวิชาการ โดยแบ่งคะแนนสมรรถนะหลัก (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปอีกสองระดับ)						๒๐	
๒.๑ สมรรถนะหลัก						๑๐	
๒.๑.๑ เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement)							
๒.๑.๒ ร่วมมุ่งใจเป็นหนึ่ง (Integration)							
๒.๑.๓ รู้ซึ่งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)							
๒.๑.๔ ดำเนินตามครองธรรม (Morality)							
๒.๑.๕ หนักแน่นด้วยความเพียร (Sedulousness)							
๒.๒ สมรรถนะทางการวิชาการ						๑๐	
๒.๒.๑ มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้							
๒.๒.๒ มีความรู้เรื่องระเบียบวิธีการวิจัย							
๒.๒.๓ มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล ทางวิชาการ							
รวมคะแนนส่วนที่ ๒						๒๐	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒						๑๐๐	

๔) ตำแหน่งประเภทวิชาการเฉพาะตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และชำนาญการ

หัวข้อประเมิน	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน</b>							
๑.๑ ผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย						๓๐	
๑.๑.๑ ตัวชี้วัดที่.....							
๑.๑.๒ ตัวชี้วัดที่.....							
๑.๒ ผลงานตามแผนงานโครงการ						๔๕	
๑.๔ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย						๕	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑						๘๐	
สมรรถนะ	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
<b>ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร โดยแบ่งคะแนนสมรรถนะหลัก (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปอีกสองระดับ)</b>						๒๐	
๒.๑ สมรรถนะหลัก						๑๐	
๒.๑.๑ เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement)							
๒.๑.๒ ร่วมมุ่งใจเป็นหนึ่ง (Integration)							
๒.๑.๓ รู้ซึ่งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)							
๒.๑.๔ ดำเนินตามครองธรรม (Morality)							
๒.๑.๕ หนักแน่นด้วยความเพียร (Sedulousness)							
๒.๒ สมรรถนะทางวิชาการ						๑๐	
๒.๒.๑ มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้							
๒.๒.๒ มีความรู้เรื่องระเบียบวิธีการวิจัย							
๒.๒.๓ มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการ							
รวมคะแนนส่วนที่ ๒						๒๐	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒						๑๐๐	

๕) ตำแหน่งประเภทปฏิบัติการทั่วไป

หัวข้อประเมิน	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน						คะแนน	
๑.๑ สนับสนุนตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย						๓๕	
๑.๑.๑ สนับสนุนตัวชี้วัดที่.....							
๑.๑.๒ สนับสนุนตัวชี้วัดที่.....							
๑.๒ ผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						๔๐	
๑.๒.๑ .....							
๑.๒.๒ .....							
๑.๒.๓ .....							
๑.๓ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย						๕	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑						๘๐	
สมรรถนะ	ระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก คะแนน	คะแนน ที่ได้รับ
	๑	๒	๓	๔	๕		
ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะหลัก โดยแบ่ง คะแนนสมรรถนะหลัก (ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไป อีกสองระดับ)						๒๐	
๒.๑ เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement)							
๒.๒ ร่วมมุงใจเป็นหนึ่ง (Integration)							
๒.๓ รู้ซึ่งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)							
๒.๔ ดำเนินตามครองธรรม (Morality)							
๒.๕ หนุ่นำด้วยความเพียร (Sedulousness)							
รวมคะแนนส่วนที่ ๒						๒๐	
รวมคะแนนส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒						๑๐๐	

แนบท้ายประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๒

ลงวันที่

มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

แนบ  
ส่วนที่ ๒

คำอธิบายสมรรถนะ

ระดับ ๕	หมายถึง	มีพฤติกรรมนั้นเป็นประจำโดยสม่ำเสมอ
ระดับ ๔	หมายถึง	มีพฤติกรรมนั้นเป็นส่วนใหญ่
ระดับ ๓	หมายถึง	มีพฤติกรรมนั้นเป็นบางครั้ง
ระดับ ๒	หมายถึง	มีพฤติกรรมนั้นเป็นเป็นส่วน้อย
ระดับ ๑	หมายถึง	ไม่มีพฤติกรรมนั้น

๑) สมรรถนะหลัก

รายการสมรรถนะหลัก	มาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนด	ระดับ
๑) เรียนรู้เพื่อปรับปรุง (Need to improvement) “ชวนขยาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อ สังสรรค์ภาพ ความรู้ ความสามารถของตนใน การปฏิบัติงาน โดยวิธีการ ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนา และปรับปรุง ตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง รู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้ในเชิง วิชาการและเทคโนโลยี ต่างๆ เข้ากับการ ปฏิบัติงานให้เกิดผล สัมฤทธิ์”	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคุณลักษณะในองค์กรที่เน้นความ เชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ - สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรร ทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา - ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญ ในงาน - มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง <i>150 - ๖๓ ๑ ✓</i>	๕
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญ ในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง - มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม - สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ พัฒนางาน หน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต - ชวนขยายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง. <i>150 - ๖๓ ๑ ✓</i>	๔
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน - เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง - สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ - สังสมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต	๓
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขา อาชีพของตน - รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติหน้าที่ของตน - ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	๒

	<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน/ที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>- หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น</li> </ul>	๑
<p>๒) ร่วมมุ่งใจเป็นหนึ่ง (Integration)</p> <p>“มีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือ หมู่คนนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อมุ่งให้ภารกิจ ประสบผลสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมความสามัคคีในทีม โดยปราศจากอคติระหว่างกัน</li> <li>- ประสานรอยร้าว หรือเคล็ดคล้ายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และส่งเสริมขวัญกำลังใจระหว่างกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และรักษามิตรภาพที่ดี ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงน้ำใจ รับอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในทีมที่มีเหตุจำเป็น โดยไม่ต้องร้องขอ</li> <li>- ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกภายในทีมอย่างจริงใจ และรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกัน</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และรับฟังความคิดเห็น และประสานความร่วมมือกับสมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน</li> <li>- ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม ขอความคิดเห็น ประมวลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการตัดสินใจหรือทำงานร่วมกัน</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างความสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</li> <li>- เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</li> <li>- เชื่อมมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่น และกล่าวถึงผู้อื่นในทางที่ดี หรือในเชิงสร้างสรรค์</li> <li>- เคารพการตัดสินใจหรือความเห็นของผู้อื่น โดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็น</li> </ul>	๒
<p>รู้บทบาทหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม</li> <li>- รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- รับผิดชอบหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของทีมและทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง</li> <li>- แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมคนอื่น ๆ แม้ว่าผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ</li> </ul>	๑	
<p>๓) รู้ซึ่งด้านฉุกเฉิน (Emergency Knowledge)</p> <p>“รู้ เข้าใจในภารกิจ และ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และประเมินผลกระทบและคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลง การจัดการด้านการแพทย์ฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถวิเคราะห์ และคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสภาวะการจัดการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>	๕

๑๐๐๐... ๑๐๐๐... ๑๐๐๐... ๑๐๐๐... CPR+AED...  
หน้า ๑๐ ข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามข้อ ๒๐๐...  
รูปที่ ๒... ๑๕๐... ๑๕๐...  
๑๕... ๑๕... ๑๕... ๑๕... ๑๕... ๑๕...

บทบาทขององค์กร รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้อง สถานะของงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินในปัจจุบัน ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล”	- สามารถตัดสินใจบนข้อมูลที่เชื่อถือได้ และให้มุมมองที่เป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้จริงแก่ผู้ปฏิบัติงาน แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และวิเคราะห์ วางแผน เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร - สามารถวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อภารกิจที่ตนรับผิดชอบ โดยมีข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้รองรับ - มีข้อมูลที่ต้องการและน่าเชื่อถือได้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	๔
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และวิเคราะห์ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน - สามารถระบุได้ถึงวิธีการปรับปรุง และพัฒนางานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น บนข้อจำกัดของทรัพยากรที่มี - สามารถนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา โดยนำหลักการและวิธีการแก้ไขปัญหาของผู้อื่นมานำเสนอพร้อมระบุถึงเหตุผล ข้อดี ข้อด้อย และทางเลือกที่ดีที่สุดได้อย่างชัดเจน	๓
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และวิเคราะห์ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน - สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผลงานของหน่วยงานตนกับผลงานขององค์กรได้ - สามารถระบุจุดเด่นและข้อจำกัดของหน่วยงานตนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือยังไม่ประสบความสำเร็จ - สามารถระบุแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานของทีมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงหาวิธีการและลงมือปรับปรุงและพัฒนาวิธีการในทีมที่ทำให้ทำงานให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒
	รู้ และเข้าใจถึงการบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน - อธิบายได้ถึงภารกิจขององค์กร เป้าหมาย และนโยบายการดำเนินงานของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติได้อย่างถูกต้อง - อธิบายได้ถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบ - เข้าใจความเชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร	๑
๔) ดำเนินตามครองธรรม (Morality) “ปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับในการทำงาน และหลักจรรยาบรรณในการทำงาน อีกทั้งมีพฤติกรรมในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณขององค์กร”	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับ และจรรยาบรรณในการทำงานแก่บุคคลอื่นจนได้รับการยอมรับจากทั้งระดับบุคคลและหน่วยงาน - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือหลักจรรยาบรรณในการทำงานอย่างเคร่งครัดจนเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากทั้งระดับบุคคลและหน่วยงาน	๕
	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถแนะนำ ชี้แนะแนวทาง วิธีอันถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน - สามารถแนะนำ ชี้แนะแนวทางและวิธีอันถูกต้อง และเหมาะสมในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับ และจรรยาบรรณในการทำงานให้กับบุคคลอื่น - สามารถกระตุ้นจูงใจ และชักนำให้บุคคลอื่นยึดมั่นในหลักดังกล่าวอย่างเคร่งครัด สามารถแนะนำ ชี้แนะแนวทางและวิธีอันถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักของความซื่อสัตย์ สุจริตให้กับบุคคลอื่น	๔



	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และมีความตระหนักในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีจิตสำนึกใส่ใจในการปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับและจรรยาบรรณในการทำงาน ทั้งนี้หากกรณีมีการกระทำผิดไปจากแนวทางดังกล่าว จะมีความตระหนักในการแก้ไขให้ถูกต้องและไม่เกิดผลเสียตามมา</li> <li>- มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ในการรักษาความซื่อสัตย์ในตำแหน่งหน้าที่ตามหลักศีลธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล อีกทั้งมีความตั้งใจในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างดีที่สุด</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงานฯ ได้อย่างสม่ำเสมอ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับ และจรรยาบรรณในการทำงานได้อย่างสม่ำเสมอจนเป็นกิจวัตรประจำ และมีการทำงานที่ผิดไปจากแนวทางดังกล่าว น้อยมาก</li> <li>- มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่อย่างเคร่งครัดตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร รวมทั้งไม่ยินยอมที่จะกระทำความผิดต่อบุคคลอื่น</li> </ul>	๒
	<p>มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามข้อบังคับและจรรยาบรรณในการทำงานขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับ จรรยาบรรณในการทำงานขององค์กร</li> <li>- สามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้ อีกทั้งใส่ใจ คำนึงถึงความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ โดยไม่มีพฤติกรรมทุจริต ประพฤติมิชอบในหน้าที่ของตน</li> </ul>	๑
<p>๕) ทุ่มเทด้วยความเพียร (Sedulousness) “ตั้งใจ และขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความว่ารวมถึงความมีจิตวิญญาณในการทำงานและความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และวิเคราะห์ผลได้และผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>- วิเคราะห์ และคำนวณผลได้ ผลเสีย และความคุ้มค่า</li> <li>- กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงโดยอาศัยวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ และการบริหารงานในเชิงกลยุทธ์</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอุตสาหกรรมมาบ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายหรือได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยากหรือไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ประยุกต์ และบริหารจัดการ</li> <li>- กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li> <li>- พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้โดดเด่นเกินกว่าเป้าหมายมาตรฐานที่องค์กรกำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</li> <li>- ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> <li>- เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้</li> </ul>	๓

	<p>ผลงานตามที่กำหนดไว้</p> <p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือตามมาตรฐานขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li> <li>- มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ หมั่นตรวจตราความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li> <li>- กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามมาตรฐานขององค์กร</li> <li>- คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ</li> </ul>	๒
	<p>แสดงความพากเพียรพยายาม และตั้งใจทำงานให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา</li> <li>- มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา</li> <li>- ตั้งใจ และพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่ และในส่วนของตนให้ดีที่สุดตามที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- แสดงความประสงค์หรือข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป</li> </ul>	๑

๒) สมรรถนะทางการบริหาร

รายการสมรรถนะทางการบริหาร	มาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนด	ระดับ
<p>๑) ผู้นำเปลี่ยนแปลง (Change agent)</p> <p>“สามารถกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร สังคม ประชาชน หรือประเทศ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นจริง”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนทั้งขององค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ</li> <li>- วิเคราะห์ทิศทาง กลยุทธ์ นโยบาย และผลกระทบ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์</li> <li>- สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการชักจูงให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ โอนอ่อน และเห็นด้วยกับแนวทางจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเตรียมแผนการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เตรียมแผนการที่เป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจน เพื่อใช้สำหรับรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- สร้างแรงจูงใจให้เกิดการสนับสนุน และการยอมรับจากผู้ท้าทายให้เห็นโทษของการนิ่งเฉย และเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- สามารถคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ ๆ ให้แก่หน่วยงาน หรือองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระตุ้น ผลักดัน และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือองค์กร</li> <li>- กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมแรงร่วมใจและดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดขึ้นจริง</li> <li>- เน้นย้ำ สื่อสาร และสร้างความชัดเจนโดยการอธิบายสาเหตุ ความจำเป็น ประโยชน์ของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจ และยอมรับการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร</li> <li>- สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>	๒
	<p>เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน</li> <li>- ตั้งใจเรียนรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลงนั้นได้</li> <li>- กล้าเสนอความคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิมขององค์กร</li> </ul>	๑

<p>๒) ร่วมแรงรับผิดชอบ (Participation &amp; Accountability)</p> <p>“สามารถเป็นผู้นำของกลุ่มคนหรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล ร่วมรับผิดชอบ และให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถรวมใจคน และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้สำเร็จคล่องตามเป้าหมาย</li> <li>- กล้าสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ให้องค์กร และผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในวัฒนธรรมการทำงานที่ก้าวล้ำ</li> <li>- เล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเตรียมกลยุทธ์รองรับโอกาสนั้น ๆ ไว้แล้ว</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติตนสมกับความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีประจำกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- บริหารจัดการหน่วยงานด้วยความเป็นธรรม กล่าวคือ มีความเป็นนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม กล้ารับผิดชอบ เน้นความคุ้มค่า</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเป็นที่ยอมรับและให้การดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแล</li> <li>- รับฟังประเด็นปัญหา และรับเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแลให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุขและมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>- พร้อมรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชาหากเกิดความผิดพลาดขึ้น แม้ว่าจะได้มอบอำนาจการทำงานแก่ผู้นั้นไปแล้วก็ตาม</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและสร้างเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เลือกใช้คนให้เหมาะกับงานหรือใช้วิธีการอื่น ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้กระบวนการปฏิบัติงานในกลุ่มมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ให้ข้อคิดเห็นในเชิงติ ชม ที่สร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ลงมือกระทำการเป็นตัวอย่างเพื่อช่วยให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</li> <li>- สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพ</li> </ul>	๒
	<p>กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก กล้าเสนอความคิดเห็น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</li> <li>- กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจ</li> <li>- กล้าที่จะกล่าวชมเชย เพื่อชื่นชมสมาชิกในทีมที่ทุ่มเทการทำงาน</li> </ul>	๑
<p>๓) ค้นคิดกลยุทธ์ (Visionary)</p> <p>“สามารถคิด ทำความเข้าใจ รวมถึงมองภาพในเชิงกลยุทธ์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาศักยภาพขององค์กรในปัจจุบัน และดำเนินการปรับเปลี่ยนที่สำคัญ เพื่อเสริมศักยภาพในการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจในระยะยาว</li> </ul>	๕

<p>หรือยุทธศาสตร์ และเชื่อมโยง วิสัยทัศน์ ทฤษฎี และแนวคิด ต่างๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงาน ในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มา ซึ่งกรอบแนวคิดหรือแนวคิด ใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุป รูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ เข้ากันอย่างเป็นระบบ”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์ และปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องมาใช้กำหนดแผนกลยุทธ์องค์การในระยะยาว</li> <li>- สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในงานกลยุทธ์ โดยพิจารณาจาก บริบทในประเทศไทย ระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และระบบการแพทย์ ฉุกเฉินในภาพรวม เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่แตกต่างและสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ องค์การ</li> </ul>	
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจถึงผลกระทบต่างๆ ที่มีผลต่อหน่วยงาน หรือองค์การ และเตรียมการรองรับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คาดการณ์ถึงทิศทาง แนวโน้ม และผลกระทบต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ หน่วยงาน หรือองค์การ และกำหนดแผนกลยุทธ์ไว้รองรับ</li> <li>- ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศและต่างประเทศที่ซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธี พิจารณาแบบองค์รวม</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประยุกต์ประสบการณ์ ทฤษฎี หรือแนวคิดที่ ซับซ้อนมาปรับหรือกำหนดกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดที่ซับซ้อนที่มีฐานมาจากองค์ความรู้หรือข้อมูลเชิง ประจักษ์ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานขององค์การ หรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่</li> <li>- ประยุกต์ผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดโครงการหรือแผนงานที่มีผลสัมฤทธิ์ และ มีประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และประยุกต์ความเข้าใจและเชื่อมโยงสิ่งที่ตนปฏิบัติ อยู่ในงานเข้ากับเป้าหมายใหญ่ของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือขององค์การ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินและเชื่อมโยงการปฏิบัติภารกิจประจำวันให้เข้ากับกลยุทธ์ของ หน่วยงาน</li> <li>- ประยุกต์ความเข้าใจ รูปแบบ ประสบการณ์ บทเรียนต่างๆ มาใช้กำหนด ข้อเสนอหรือแนวทางการทำงาน เพื่อให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้</li> </ul>	๒
	<p>เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของงานตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าใจและปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการปฏิบัติให้ ประสบความสำเร็จ</li> <li>- จัดลำดับความสำคัญของงานประจำวันของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ หน่วยงานตนได้</li> </ul>	๑

๓) สมรรถนะทางวิชาการ

รายการสมรรถนะทางวิชาการ	มาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนด	ระดับ
<p>๑) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้</p> <p>“มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์กระบวนการจัดการความรู้เข้ากับงานที่ปฏิบัติ”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๕ และแสดงตนเป็นผู้นำในการจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำในการส่งเสริม การค้นคว้า รวบรวม สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงาน</li> <li>- ถ่ายทอดการประยุกต์ใช้ให้หน่วยงานอื่นๆ ทั้งทั้งองค์กร</li> <li>- สามารถวางแผน กลยุทธ์การจัดการความรู้ได้อย่างครบวงจร</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำกับดูแลแผนการจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถกำกับ บริหารแผนการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ประสานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร ที่เกี่ยวกับงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- สามารถประยุกต์ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ใหม่ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และกระตุ้นหรือริเริ่มที่จะจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้า พัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการประชุมกลุ่มย่อยรายเดือน</li> <li>- สามารถวางแผนปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้ได้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การจัดการความรู้</li> <li>- สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น E-Learning, E-Knowledge</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถจัดการความรู้ภายใต้คำแนะนำ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถปฏิบัติงานตามแผนการจัดการความรู้ขององค์กรภายใต้คำแนะนำได้</li> <li>- สามารถสังเคราะห์ความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในงานที่รับผิดชอบ</li> <li>- ประมวลผลเป็นความรู้เพื่อถ่ายทอด แนะนำคนในหน่วยงาน</li> </ul>	๒
<p>มีความรู้และความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรู้ ความเข้าใจความหมาย แนวคิดและหลักการของการจัดการความรู้</li> <li>- สามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้</li> </ul>	๑	
<p>๒) ความรู้เรื่องระเบียบวิธีการวิจัย</p> <p>“มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถกำหนดกรอบ มุมมอง และสมมติฐานในการวิเคราะห์ประเมินผลข้อมูลในแต่ละแผนงาน งาน หรือโครงการ ตลอดจนรวบรวมหรือนำข้อมูลทางสถิติที่เหมาะสมมาใช้ในการวิเคราะห์</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๕ และมีความสามารถในการประมวลผลข้อมูล จัดทำรายงาน จัดทำเอกสารวิชาการและนำเสนอในที่ประชุมวิชาการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถสรุปผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว</li> <li>- สามารถจัดทำเอกสารนำเสนอผลงานวิจัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</li> <li>- สามารถนำเสนอผลงานวิจัยต่อที่ประชุมได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถดำเนินงานกระบวนการวิจัย รวบรวมข้อมูล ให้เป็นไปตามตารางเวลา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปใช้วิเคราะห์ผลได้อย่างถูกต้อง</li> <li>- สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยด้วยความรอบคอบ ถูกต้องและรวดเร็ว</li> </ul>	๔

และประเมินผล”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถประยุกต์ใช้ทักษะการจัดทำข้อมูลและการใช้งานเอกสารอย่างเป็นระบบ</li> <li>- สามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อของบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกได้</li> </ul>	
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถวางแผนงานวิจัยได้อย่างรอบคอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถวางแผนตารางการทำงานอย่างรอบคอบ</li> <li>- สามารถตรวจสอบเนื้อความในเอกสารโครงการให้ถูกต้อง</li> <li>- สามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อของบประมาณสนับสนุนจาก สพฉ. ได้ มีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ</li> </ul>	๓
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถสืบค้นลำดับการศึกษา (Literature Review) และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถรวบรวมและจับใจความสำคัญของงานวิจัยต่างๆ</li> <li>- สามารถเรียบเรียงและสรุปใจความสำคัญของงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง</li> </ul> <p>มีความรู้ ความเข้าใจหลักการการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัย</p>	๒
	<p>สามารถเรียนรู้ ทำความเข้าใจเนื้อหา และสามารถอ่านบทความวิชาการ เข้าใจ และสรุปประเด็นได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำความเข้าใจเนื้อหาของบทความวิชาการ และจับใจความได้อย่างถูกต้อง</li> <li>- เรียนรู้ และฝึกฝนการเขียนบทความนำเสนองานวิจัยที่ถูกต้อง</li> <li>- มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานของการใช้ซอฟต์แวร์ทางสถิติเบื้องต้น</li> </ul>	๑
<p>๓) มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการ</p> <p>“มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลทางวิชาการ ตลอดจนรวบรวมคิดค้นการพัฒนา รูปแบบวิธีการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นต้นแบบองค์ความรู้”</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และคิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คิดนอกกรอบ มีความสามารถในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกต่าง</li> <li>- สามารถนำเสนอสิ่งใหม่ เช่น กระบวนการทำงานใหม่ การประดิษฐ์คิดค้น การพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนต้นแบบ และองค์ความรู้ใหม่</li> </ul>	๕
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดแผนและระบุปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พิจารณาสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธี</li> <li>- พิจารณาแบบมองภาพองค์รวม และอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย</li> <li>- จัดการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ที่ซับซ้อนเป็นคำอธิบายที่สามารถเข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน</li> <li>- สามารถสังเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผลการวิเคราะห์ ให้ความเห็นและให้ข้อเสนอแนะในผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานการแพทย์ฉุกเฉิน</li> </ul>	๔
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถเสนอแนะ คิดหาเทคนิค วิธีการและเครื่องมือใหม่ ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เสนอแนะบุคคล วิธีการและแหล่งที่จะสืบค้นข้อมูลแก่สมาชิกในทีมได้</li> <li>- คิดหาเทคนิค วิธีการและเครื่องมือใหม่ ๆ ในการค้นหาและสรุปผลข้อมูล</li> <li>- สามารถอธิบายความข้อมูลที่ได้มาให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจนว่า ข้อมูลใดเป็นเหตุ ข้อมูลใดเป็นผล ทั้งสองส่วนมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร</li> <li>- ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อแสดงผลข้อมูลที่ยุ่งยากซับซ้อน ให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย</li> </ul>	๓

	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถตรวจสอบ วิเคราะห์ และสรุปผลข้อมูลได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้ว่าข้อมูลแต่ละประเภทควรค้นหาจากแหล่งข้อมูลใด</li> <li>- ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่สมาชิกในทีมรวบรวมได้</li> <li>- วิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ ได้</li> <li>- ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการแสดงผลข้อมูลในรูปแบบของกราฟฟิก เช่น กราฟแท่ง กราฟวงกลมได้</li> <li>- สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</li> <li>- สามารถแปลผลข้อมูลและบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายงานทางวิชาการได้</li> </ul>	๒
	<p>สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้ในเบื้องต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ถูกกำหนดขึ้น</li> <li>- จัดกลุ่มข้อมูลที่รวบรวมได้ให้เป็นหมวดหมู่ที่ง่ายต่อการนำไปใช้งาน</li> <li>- สรุปข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงตามรูปแบบหรือมาตรฐานที่กำหนดขึ้นได้</li> <li>- ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการจัดเก็บและค้นหาข้อมูลที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้</li> <li>- สามารถรวบรวมและค้นคว้าข้อมูล เอกสารวิชาการจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ</li> </ul>	๑



แนบท้ายประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ  
เรื่อง เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ  
พ.ศ. ๒๕๖๒

ลงวันที่                      มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

หน้า ๒๐  
~~หน้า ๓~~

๓ กรอบวิธีการให้คะแนนผลการดำเนินงาน

๑.๑ ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย : เป็นไปตามที่สำนักยุทธศาสตร์แจ้ง (โดยในรอบ ๖ เดือนแรก กำหนดผลคะแนนระดับ ๓)

๑.๒ ผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ : เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม มอบหมาย

๑.๓ ผลงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย : เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม มอบหมาย หรือหากมีการมอบหมายจากบุคคลที่นอกเหนือผู้อำนวยการ ต้องให้ผู้อำนวยการรับทราบและเห็นชอบ

๑.๔ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะทางวิชาการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานพฤติกรรมที่กำหนด ในส่วนที่ ๒ คำอธิบายสมรรถนะ