

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
3. ระบุความต้องการของผู้เรียนตามแนวทางการจัดการศึกษา	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 ศึกษา และเข้าใจแนวทางการจัดการศึกษาอย่างถ่องแท้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนตามหลักการจัดการศึกษา</p> <p>ระดับ 2 ระบุแนวทางการจัดการศึกษาตามความต้องการของผู้เรียน โดยยึดหยุ่นตามศักยภาพของผู้เรียน</p> <p>ระดับ 3 ชี้แจง แจ่มแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามแนวทางการจัดการศึกษาต่อบุคคลในองค์กรอย่างชัดเจน</p> <p>ระดับ 4 ติดตามการปฏิบัติตามแนวทาง ชี้แนะ แก้ปัญหาให้สามารถดำเนินการตามการชี้แจง</p> <p>ระดับ 5 ประเมินการปฏิบัติ นำเสนอเป็นแผนการจัดการศึกษาขององค์กรที่สอดคล้องกับผู้เรียน</p>	
4. พัฒนาตนเองด้านวิชาการตลอดเวลา	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 เข้าศึกษาหาความรู้เฉพาะทางให้มีวุฒิที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาสแสวงหาความรู้ ร่วมอบรมสัมมนาด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 2 สร้างโอกาสการเข้ารับ การอบรมด้านวิชาการตลอดเวลา นำเสนอแก่บุคคลในองค์กร ตามโอกาสสมควร</p> <p>ระดับ 3 จัดการความรู้ที่มี นำเสนอความรู้ แลกเปลี่ยน เรียนรู้เมื่อมีโอกาสแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ๆ</p> <p>ระดับ 4 ชี้แนะแนวทาง การหา ความรู้ด้านวิชาการแก่บุคคล ในองค์กร จูงใจ สนับสนุน ชี้แนะตลอดเวลา</p> <p>ระดับ 5 เป็นแบบอย่างการ พัฒนาการเรียนรู้ด้านวิชาการ แก่บุคคลในองค์กร พร้อมทั้งนำ ความรู้มาปรับใช้กับการ บริหารงานวิชาการในองค์กร</p>						
5. วิเคราะห์ วางแผนงาน การพัฒนางาน วิชาการที่มี ประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน เข้าใจถึงผลการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการขององค์กร อย่างถูกต้อง</p> <p>ระดับ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ระบุแนวทางการแก้ไขและแนว ทางการพัฒนางานวิชาการ ขององค์กร</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 3 วางแผนการดำเนินการแก้ไขและพัฒนางานด้านวิชาการอย่างเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด</p> <p>ระดับ 4 ติดตามการดำเนินการแก้ไขและพัฒนางานวิชาการ ชี้นำให้เป็นตามแนวทางอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 5 ระบุเป็นแผนระยะสั้น แผนระยะยาว ในการพัฒนางานวิชาการที่มีประสิทธิภาพและ ดำเนินตามแผน อย่างต่อเนื่อง</p>						

3.3 กระบวนการคิด

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
1. มีกระบวนการคิดโดยพื้นฐานของความต้องการแฝงด้วยคุณธรรมจริยธรรม	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 กิตรีเริ่ม และสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานในองค์การ</p> <p>ระดับ 2 กระตุ้นให้บุคลากรคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับความคิดใหม่ ๆ และเคารพในวิธีคิดของผู้อื่น</p> <p>ระดับ 3 สร้างกระบวนการคิดเพื่อพัฒนางานในองค์การ โดยยึดความเป็นไปได้และมีคุณธรรมจริยธรรมกำกับ</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 นำเสนอ กระบวนการ การคิด วิธีคิดที่ได้ผล ส่งผลถึง การพัฒนาองค์การ</p> <p>ระดับ 5 สร้างรูปแบบ กระบวนการคิด เพื่อพัฒนา องค์การ โดยพื้นฐานของความ ถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม กำกับ</p>						
<p>2. คิดนอกกรอบ</p> <p>เชิงพัฒนาและ</p> <p>ไม่ซ้ำแบบผู้ใด</p>	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 วิเคราะห์ เปรียบเทียบ การคิดเชิงพัฒนา แบบต่าง ๆ แสดงถึงผลกระทบได้อย่าง เห็นชัดเจน</p> <p>ระดับ 2 รู้และเข้าใจการคิด นอกกรอบเชิงพัฒนา แยกแยะ และนำมาปรับใช้กับ กระบวนการทำงาน</p> <p>ระดับ 3 สนับสนุนส่งเสริม ความคิดใหม่ ๆ ในพื้นฐานของ ความถูกต้องสามารถนำมาพัฒนา องค์การได้</p> <p>ระดับ 4 นำเสนอกระบวนการ คิดที่นำมาพัฒนาองค์การ ได้ชี้ถึง จุดเด่นและจุดด้อยของ กระบวนการคิดนั้น ๆ ได้</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	ระดับ 5 สร้างรูปแบบที่ส่งเสริมกระบวนการคิดนอกกรอบเชิงพัฒนาที่ไม่ซ้ำแบบผู้ใดเป็นที่ยอมรับ เผยแพร่ต่อสังคมทางการศึกษา						
3. มีกระบวนการคิดที่หลากหลาย	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 มีกระบวนการคิดเพื่อแก้ปัญหาและทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์</p> <p>ระดับ 2 มีวิธีคิดในข้อ 1 และคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อประมวลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์</p> <p>ระดับ 3 มีวิธีคิดในข้อ 1, 2 และคิดที่มุ่งอนาคตสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์</p> <p>ระดับ 4 มีวิธีคิดในข้อ 1, 2, 3 และคิดไม่เลียนแบบผู้อื่นเป็นของตัวเอง ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์</p> <p>ระดับ 5 มีวิธีคิดในข้อ 1, 2, 3, 4 และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมความคิดที่ซ้ำซ้อนและซ้ำซากที่ไม่เกิดประโยชน์ ตลอดจนแสวงหากระบวนการคิดอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</p>						

3.4 การสื่อสาร

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
1. มีทักษะการสื่อสารรับ-ส่ง แปลความสาร ได้เป็นอย่างดี	
	<p>ระดับ 1 มีความรู้เข้าใจ ในการสื่อสาร รับ-ส่ง แปลความหมาย ได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 2 วิเคราะห์ จับประเด็น ถ่ายทอดข้อมูล นำเสนอข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 3 อธิบายประเด็นซับซ้อน นำเสนอข้อมูลสารได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 4 ถ่ายทอดข้อมูลเชิงนโยบาย ตามแผนงาน นำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 5 สื่อสารประเด็นสำคัญระดับองค์กร เปิดกว้างรับฟัง</p>						
2. ใช้ช่องทางการสื่อสาร สั่งการ ในระบบราชการ โดยเครือข่าย ทันสมัย ทุกช่องทางอย่างมีประสิทธิภาพ	
	<p>ระดับ 1 ใช้ภาษาง่ายๆ เข้าใจ เห็นด้วยและคล้อยตามในการสื่อสาร สั่งการอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 2 ใช้ภาษาได้มากกว่า 1 ภาษา สื่อสารสั่งการ ในระบบราชการผ่านเครือข่ายทุกช่องทางอย่างมีประสิทธิภาพ</p>						

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 3 เลือกใช้ช่องทางในการสื่อสาร ส่งการเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>ระดับ 4 วิเคราะห์ความเหมือนต่างข้อดีข้อด้อย ชี้แนะบุคคลในองค์กรถึงการใช้องทางสื่อสารส่งการที่มีประสิทธิภาพในระบบราชการ</p> <p>ระดับ 5 นำเสนอระบุงการใช้องทางในการสื่อสารส่งการในระบบราชการ โดยเครือข่ายทันสมัยให้สอดคล้องเหมาะสมกับงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง</p>						
<p>3. ทักษะการนำเสนอข้อมูลในช่วงสั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ระดับ 1 รู้เข้าใจการใช้ภาษาเลือกใช้เหมาะสม โดยสรุปความสั้นกะทัดรัด ครอบคลุมเนื้อหา บรรลุตามความต้องการ</p> <p>ระดับ 2 วิเคราะห์ถึงสถานการณ์ที่จะนำเสนอข้อมูล เลือกวิธีการได้เหมาะสม บรรลุตามความต้องการ</p>		

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 3 ระบุชี้แนะ ผู้อื่นในการนำเสนอข้อมูลตามเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างอย่างเหมาะสม บรรลุตามความต้องการและมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 4 สอนและจูงใจบุคคลในองค์กรถึงการนำเสนอข้อมูลตามเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 5 สร้างรูปแบบการนำเสนอข้อมูลในช่วงเวลาอย่างหนึ่งเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสนับสนุนรูปแบบมาใช้อย่างแพร่หลาย</p>						
<p>4. มีทักษะการสื่อสารต่อสาธารณชนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ระดับ 1 รู้และเข้าใจวิธีการสื่อสารต่อบุคคล ต่อกลุ่มคนหลายคน ปฏิบัติอยู่เป็นประจำต่อเนื่อง</p> <p>ระดับ 2 ปรับปรุงแก้ไขประเมินตนเองตลอดเวลาทุกครั้งที่มีการสื่อสารต่อสาธารณชน</p> <p>ระดับ 3 มีการเตรียมการทุกครั้ง ศึกษาพื้นฐานของผู้ฟัง ระบุประเด็นการสื่อสารอย่างชัดเจน ควบคุมตนเองตลอดเวลา</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 วิเคราะห์สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในการสื่อสารต่อสาธารณชนโดยละเอียด ปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสม ควบคุมอารมณ์ให้สอดคล้อง</p> <p>ระดับ 5 เลือกวิธีการสร้างบรรยากาศให้สอดคล้องกับการสื่อสาร ปรับตามสถานการณ์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ควบคุมอารมณ์ให้สอดคล้อง</p>						
5. พูดโน้มน้าวโดยใช้วาจาที่สุภาพ	<p>ระดับ 1 รู้เข้าใจวิธีการพูด โดยใช้คำพูดง่าย ๆ การเห็นด้วย คล้อยตามของบุคคลและสุภาพ อ่อนโยนเป็นธรรมชาติ</p> <p>ระดับ 2 ใช้วิธีการหลักการพูด ให้บุคคลเห็นด้วย พร้อมทั้งใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนเป็นธรรมชาติ</p> <p>ระดับ 3 ประเมินตนเอง ตลอดเวลา ปรับปรุงวิธีการ ให้บรรลุอยู่เสมอ ๆ พร้อมบันทึกวิธีการที่ประสบผลสำเร็จ</p> <p>ระดับ 4 ใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าว โดยยึดหลักจิตวิทยาตามสมควร พร้อมประเมินสถานการณ์และปรับตามสภาพการณ์</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	ระดับ 5 ระบุวิธีการ นำเสนอ วิธีพูดโน้มน้าวจิตใจบุคคล โดยใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยน เป็นธรรมชาติเป็นที่ยอมรับ						

4. สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ

4.1 การเป็นแบบอย่าง

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
1. มีความจริงใจ	
จริงใจ มุ่งมั่น	ระดับ 1 มีความจริงใจ จริงใจ มุ่งมั่นทุ่มเท ขยัน อดทน อุทิศเวลา ต่อการปฏิบัติงาน มั่นคง สม่ำเสมอ						
ทุ่มเท ขยัน อดทน	ระดับ 2 มีความจริงใจ จริงใจ มุ่งมั่นทุ่มเท ขยัน อดทน อุทิศเวลา ต่อการปฏิบัติงาน มั่นคง สม่ำเสมอ เสมอต้นเสมอปลาย ตลอดเวลา						
อุทิศเวลา	ระดับ 3 มีความจริงใจ จริงใจ มุ่งมั่นทุ่มเท ขยัน อดทน อุทิศเวลา ต่อการปฏิบัติงาน มั่นคง สม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับขององค์กรในสังคม						

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 มีความจริงจัง จริงใจ มุ่งมั่นทุ่มเท ขยัน อดทน อุทิศ เวลาต่อการปฏิบัติงาน มั่นคง สม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับของ องค์กรในสังคม มีความเชื่อถือ และมีรางวัลเป็นเครื่องยืนยัน</p> <p>ระดับ 5 มีความจริงจัง จริงใจ มุ่งมั่นทุ่มเท ขยัน อดทน อุทิศ เวลาต่อการปฏิบัติงาน มั่นคง สม่ำเสมอ มีรางวัลเป็น เครื่องยืนยัน และสนับสนุน ชักชวนให้บุคคลกระทำตาม</p>						
<p>2. มีความรู้ ความสามารถ วางตัวเหมาะสม สังคมยอมรับ</p>	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 พร้อมและแสดงภูมิรู้ ปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรและ สังคมให้เป็นที่ยอมรับเสมอ ๆ</p> <p>ระดับ 2 แสวงหาความรู้ แสดง ภูมิรู้ ปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กร และสังคมให้เห็นเป็นประจักษ์ อย่างต่อเนื่องเหมาะกับ สถานการณ์</p> <p>ระดับ 3 แสวงหาความรู้ แสดง ภูมิรู้ เป็นที่ยอมรับ เหมาะกับ สถานการณ์สอดคล้องกับบุคลิก การวางตัวเป็นสำคัญ</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 แสดงความเป็นผู้รู้ได้เสมอ ๆ สร้างความพึงพอใจเป็นอย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และสังคม วางตัวเหมาะสมเป็นที่ยอมรับ</p> <p>ระดับ 5 สอน แนะนำ นำเสนอ ภูมิรู้ต่อองค์กร บุคคล สังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน สร้างความพึงพอใจและเป็นที่ยอมรับอย่างสูงส่ง</p>						
<p>3. ภาวะดีหรือร้าย มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ มีความเสียสละสูง</p>	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ มองส่วนรวม มากกว่าส่วนตน มุ่งความสำเร็จของงานเป็นอันดับหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ ต่อการปฏิบัติงาน มีความเสียสละมองส่วนรวม มากกว่าส่วนตน มุ่งความสำเร็จของงานเป็นอันดับหนึ่ง</p> <p>สม่ำเสมอ</p> <p>ระดับ 3 มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ ต่อการปฏิบัติงาน มีความเสียสละมองส่วนรวม มากกว่าส่วนตน มุ่งความสำเร็จของงานเป็นอันดับหนึ่ง</p> <p>สม่ำเสมอ โดยไม่หวังผล</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ ต่อการปฏิบัติงาน มีความเสียสละมองส่วนรวม มากกว่าส่วนตน มุ่งความสำเร็จ ของงานเป็นอันดับหนึ่ง สม่่าเสมอ โดยไม่หวังผลสิ่งใด ๆ จูงใจให้บุคคลในองค์กร กระทำ ตามตลอดเวลา</p> <p>ระดับ 5 มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ ต่อการปฏิบัติงาน มีความเสียสละมองส่วนรวม มากกว่าส่วนตน มุ่งความสำเร็จ ของงานเป็นอันดับหนึ่ง สม่่าเสมอ โดยไม่หวังผลสิ่งใด ๆ จูงใจให้บุคคลในองค์กรและ นอกองค์กร กระทำตาม จินเป็นนิสัย</p>						
<p>4. การยอมรับ ในความสำเร็จ และความผิดพลาด ตลอดจนการรับฟัง ความคิดเห็นผู้อื่น</p>	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 รู้และแยกแยะถึง ความสำเร็จของงานและความ ผิดพลาด ก่อเสียงที่จะเกิดความ ผิดพลาดขึ้น โดยพื้นฐานของ ความเป็นจริง รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเสมอ</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 2 ระบุถึงสาเหตุของความสำเร็จของงานและสาเหตุความผิดพลาด แสดงการยอมรับและหาแนวทางแห่งความสำเร็จโดยฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น</p> <p>ระดับ 3 นำสิ่งที่ผิดพลาดเป็นประสบการณ์สร้างความเข้าใจและไม่เกิดความผิดพลาดหรือบกพร่องซ้ำอีกและนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาปรับใช้</p> <p>ระดับ 4 มีแนวทางการดำเนินการแห่งความสำเร็จ และการกล้ายอมรับเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ตลอดจนมีแนวทางไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือบกพร่องซ้ำอีก</p> <p>ระดับ 5 สร้างการยอมรับในความสำเร็จและข้อผิดพลาดร่วมกัน ตลอดจนหาแนวทางปฏิบัติเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดและการสร้างการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น</p>						
5. วิเคราะห์ตนเอง เข้าใจตนเอง พัฒนาตนเองให้เข้ากับยุคสมัย อยู่ตลอดเวลา	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 วิเคราะห์ เรียบรู้ เข้าใจตนเองมองตนเองเป็นภาพลักษณ์ขององค์กร พัฒนาตนเองตามยุคสมัยตลอดเวลา</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 2 สร้างแนวทางในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ตอบสนองภาพลักษณ์ขององค์การเสมอ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>ระดับ 3 มีแนวปฏิบัติ สอดคล้องกับตนเองและบุคคลในองค์กร ตอบสนองภาพลักษณ์ขององค์การ ตลอดจนการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>ระดับ 4 มีรูปแบบการปฏิบัติตนเป็นของตนเอง เป็นที่ยอมรับ ตอบสนองภาพลักษณ์ขององค์การ เป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเอง</p> <p>ระดับ 5 มีรูปแบบการวิเคราะห์ตนเองเข้าใจตนเองและรูปแบบการพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุคสมัย เผยแพร่เป็นที่ยอมรับ</p>						
6. มีจิตใจที่ดี รักและศรัทธาในวิชาชีพที่ตนเองทำ	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 อธิบายความสำคัญและวิธีการทำจิตใจที่ดี ก่อเกิดความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพ</p>						

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 2 ปฏิบัติการทำให้จิตใจที่ดีต่องาน การรักในงาน และความศรัทธาต่อวิชาชีพที่ตนเองทำ</p> <p>ระดับ 3 สร้างกิจกรรมส่งเสริมและปฏิบัติการมีจิตใจที่ดีต่องาน การรักในงานและความศรัทธาต่อวิชาชีพ</p> <p>ระดับ 4 กำหนดรูปแบบการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมและปฏิบัติการมีจิตใจที่ดีต่องาน การรักในงานและความศรัทธาต่อวิชาชีพ</p> <p>ระดับ 5 นำเสนอรูปแบบที่ทำให้จิตใจดี รักและศรัทธาในวิชาชีพ และเผยแพร่ต่อองค์กรอื่น</p>						
7. ตระหนักให้ความสำคัญในตำแหน่งของตนเอง ของผู้อื่น ตามสายบังคับบัญชา	<p>ระดับ 1 สร้างความเคารพต่อผู้อื่นอยู่เป็นประจำตามความสำคัญของการบังคับบัญชาตามสายงาน</p> <p>ระดับ 2 แสดงและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญตำแหน่งของตนเองและตำแหน่งผู้อื่นตลอดจนสร้างความภูมิใจในตำแหน่งที่มอบหมาย</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 3 ระบุแนวทางการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตนเองและเห็นข้อแตกต่างความสำคัญของตำแหน่งตนเองและตำแหน่งผู้อื่น</p> <p>ระดับ 4 สร้างรูปแบบการสร้าง ความตระหนักและการให้ความสำคัญในตำแหน่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง</p> <p>ระดับ 5 นำเสนอรูปแบบการสร้าง ความตระหนัก การให้ความสำคัญในตำแหน่งตามสายบังคับบัญชาและคงไว้ซึ่งความสำคัญ</p>						
<p>8. มีครอบครัว พื้นฐานของ ครอบครัวและ ญาติพี่น้อง เอื้อต่อการ บริหารงาน มีความสัมพันธ์ กับชุมชน อย่างกว้างขวาง</p>	<p>ระดับ 1 ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องเห็นด้วยและให้การสนับสนุนส่งเสริมการบริหารงาน ชุมชนสนับสนุน</p> <p>ระดับ 2 ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องเห็นด้วยและให้การสนับสนุนส่งเสริมการบริหารงาน ชุมชนสนับสนุนตลอดเวลา</p>						

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 3 ครอบคลุมและ ผู้เกี่ยวข้อง เห็นด้วยและให้การ สนับสนุนส่งเสริมการ บริหารงาน ชุมชนสนับสนุน อย่างกว้างขวาง</p> <p>ระดับ 4 ครอบคลุมและ ผู้เกี่ยวข้อง เห็นด้วยและให้การ สนับสนุนส่งเสริม การบริหารงาน ชุมชนสนับสนุน อย่างกว้างขวาง สามารถต่อรอง เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร</p> <p>ระดับ 5 ครอบคลุมและ ผู้เกี่ยวข้อง เห็นด้วยและให้การ สนับสนุนส่งเสริม การบริหารงาน ชุมชนสนับสนุน อย่างกว้างขวาง สามารถต่อรอง เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร เป็นที่ยอมรับ และศรัทธา</p>						
9. มีอุดมการณ์ มีความเชื่อ ส่วนตัวสอดคล้อง กับหลักการทฤษฎี พื้นฐานของ มนุษย์และ หลักการบริหาร	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 เข้าใจและปฏิบัติตน ตามอุดมการณ์ การบริหารงาน มีความเชื่อตามหลักความ ต้องการของมนุษย์ และมีหลัก ทฤษฎีบริหารยึดถือ</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 2 มีแนวทาง แนวปฏิบัติ ตน ตามอุดมการณ์ การบริหารงาน มีความเชื่อตาม หลักความต้องการของมนุษย์ และมีหลักทฤษฎีบริหารยึดถือ</p> <p>ระดับ 3 ปฏิบัติเป็นแนวทางของ ตนเอง โดยตลอด ยึดเป็นความ เชื่อส่วนตัว และยึดหลักบริหาร</p> <p>ระดับ 4 ปฏิบัติเป็นแนวทางของ ตนเอง โดยตลอด ยึดเป็นความ เชื่อส่วนตัว มีการปรับใช้ให้ สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม และสมัยนิยม โดยยึดหลักบริหาร</p> <p>ระดับ 5 เป็นรูปแบบของการ มีอุดมการณ์ การมีความเชื่อ ส่วนตัว สามารถให้การทำงาน บรรลุได้ทุกครั้ง และเป็นที่ยอมรับ</p>						

4.2 การบริหารบุคลากร

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
1. เรียนรู้ รู้จัก บุคคล จัดบุคคล ในองค์กร เหมาะสมกับงาน ระดับ 1 เรียนรู้ รู้จักบุคคลใน องค์กรตามสมควร พร้อมทั้ง จัดงานให้เหมาะสมกับคน	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 2 มีวิธีการเรียนรู้ รู้จักบุคคลในองค์กรอย่างละเอียด วิเคราะห์ พร้อมจัดงานให้เหมาะกับคน</p> <p>ระดับ 3 ใช้วิธีการกิจกรรมเรียนรู้ บุคคลในองค์กรอย่างต่อเนื่องเหมาะสม วิเคราะห์ปฏิบัติงานให้เหมาะกับคน</p> <p>ระดับ 4 สร้างกระบวนการเรียนรู้บุคคลในองค์กร เติบโตสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบุคคล</p> <p>ระดับ 5 นำเสนอกระบวนการเรียนรู้ รู้จักบุคคลในองค์กรอย่างละเอียด ส่งผลดีต่อความเป็นอยู่ และเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน</p>						
<p>2. สร้างทีมงาน สร้างความผูกพัน อย่างเข้มแข็ง มีความสามัคคี</p>	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 รู้และเข้าใจ การทำงานเป็นทีม การสร้างความผูกพันก่อเกิดสามัคคี</p> <p>ระดับ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ภายใต้วามผูกพัน เข้าใจ เข้าถึงจริงใจเป็นกันเอง เอื้อเฟื้อให้ความช่วยเหลือ</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 3 มีทีมงานที่เข้มแข็ง มีความผูกพันสูง มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>ระดับ 4 มีวิธีการรักษาความเข้มแข็งของทีมงานสร้างความผูกพันอย่างแน่นแฟ้น มีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน</p> <p>ระดับ 5 มีกระบวนการสร้างทีมงาน การรักษาคงความเข้มแข็ง มีความผูกพันแน่นแฟ้น สร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคมอื่น</p>						
<p>3. สร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยบุคลากร</p>	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 รู้และเข้าใจในการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร สามารถนำมาใช้ในการบริหารงาน</p> <p>ระดับ 2 มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง ยกย่องชมเชยบุคลากรตามโอกาสอันสมควรเสมอ ๆ</p> <p>ระดับ 3 ระบุนวิธีการสร้างขวัญกำลังใจ กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ยกย่องชมเชย โดยไม่มีผลกระทบต่อภาวะจิตใจของบุคคลอื่น</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 กำหนดหลักการ วิธีการสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสมกับบุคลากรเหมาะสมกับโอกาสและเกิดผลที่ดี</p> <p>ระดับ 5 นำเสนอหลักการและสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสมประยุกต์ปรับใช้กับบุคคลในองค์กรของตนเอง และองค์กรอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับ</p>						
<p>4. ใช้หลักการ ทฤษฎีแรงจูงใจหลักจิตวิทยาประยุกต์ใช้กับบุคคล</p>	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 รู้และเข้าใจ หลักการ ทฤษฎีแรงจูงใจ ศีรษะหลักจิตวิทยาและสามารถนำมาใช้กับการบริหาร</p> <p>ระดับ 2 มีวิธีการใช้หลักการ ทฤษฎีแรงจูงใจ หลักจิตวิทยากับการบริหารงานบุคคล</p> <p>ระดับ 3 ระบุวิธีการใช้หลักการ ทฤษฎีแรงจูงใจ หลักจิตวิทยากับบุคคลสอดคล้องกับสถานการณ์ที่แตกต่าง</p> <p>ระดับ 4 เลือกและปรับใช้ หลักการ ทฤษฎีแรงจูงใจ หลักจิตวิทยาสอดคล้องกับบุคคลกับสถานการณ์และเกิดผลดี</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	ระดับ 5 นำเสนอชักชวนบุคคลอื่นให้ใช้หลักการทฤษฎีแรงจูงใจหลักจิตวิทยาประยุกต์ใช้กับบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ						
5. สร้างบรรยากาศการทำงานทุกคนมีส่วนร่วม ระดับ 1 รู้และเข้าใจ วิธีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วม ระดับ 2 หากิจกรรม วิธีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การทำงานโดยทุกคนมีส่วนร่วม อยู่เสมอ ๆ ระดับ 3 กำหนดวิธีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมไว้ในแผนงานชัดเจน ระดับ 4 ควบคุมความต่อเนื่อง และคงไว้ ซึ่งบรรยากาศ และการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ ระดับ 5 เขียนขั้นตอนการสร้างบรรยากาศ การทำงานอย่างมีส่วนร่วมลงในแผนระยะสั้น และระยะยาว ถือเป็นแนวปฏิบัติโดยทั่วกัน	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
6. ส่งเสริม สนับสนุน การมี ความรู้ที่สูงขึ้น ของบุคลากร ระดับ 1 เป็นผู้แสวงหาความรู้ ที่สูงขึ้นตลอดเวลา ชักชวน สนับสนุน ส่งเสริมบุคคลใน องค์กร เพิ่มเติมความรู้ ตนเองตลอดเวลา ระดับ 2 เป็นตัวอย่างด้านการ เรียนรู้ ชี้แจงเปรียบเทียบถึงการ เรียนรู้ที่สูงขึ้นส่งผลต่อการ ปฏิบัติงาน ระดับ 3 ส่งเสริม สร้างโอกาส สนับสนุน การมีความรู้ที่สูงขึ้น ของบุคคล ทุกคนในองค์กร ระดับ 4 ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ บุคคลในองค์กร ให้มี ความรู้ที่สูงขึ้นและนำมา ประยุกต์ใช้ต่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ระดับ 5 กำหนดการพัฒนา ตนเองของบุคลากรไว้เป็นแผน ระยะยาว สนับสนุนส่งเสริม เสริมแรงบุคลากรที่ดำเนิน ตามแผนและประสบผลสำเร็จ	

4.3 คุณธรรมจริยธรรม

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
1. สร้างความ พึงพอใจในการ ทำงานและรัก ในการทำงาน ระดับ 1 มีความพึงพอใจในการ ทำงานและรักงานที่ตนเอง ทำโดยไม่เสื่อมคลาย ระดับ 2 แสดงความพึงพอใจ และความรักในการทำงาน โดยการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ไม่มีบุคคลอื่น มาบังคับ ระดับ 3 มีความพึงพอใจ และ ความรักในการทำงานมากขึ้น ตามเวลาที่มากขึ้นและมีผลงาน มากขึ้นตามลำดับ โดยไม่มีบุคคล อื่นมาบังคับ ระดับ 4 มั่นคงในความพึงพอใจ ความรักต่อการทำงาน เป็นแบบอย่างต่อบุคคลอื่น ชักชวนให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม เมื่อมี โอกาส ระดับ 5 แสดงความมั่นคง ในความพึงพอใจความรักต่อการทำงาน เป็นความศรัทธา อย่างสูงส่งนำเสนอและชักชวน บุคคลอื่นปฏิบัติตามเมื่อมี โอกาส	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
2. มีความตั้งมั่น ใจเป็นธรรม บริสุทธิ์ยุติธรรม มีหลักธรรม ยึดเหนี่ยว ระดับ 1 มีความตั้งมั่น ถึงความ บริสุทธิ์ยุติธรรม ใจเป็นธรรม มีหลักธรรมยึดเหนี่ยวตามศาสนา ให้ความเสมอภาค ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ระดับ 2 แสดงพฤติกรรมถึง ความตั้งมั่นบริสุทธิ์ยุติธรรม มีหลักธรรมยึดเหนี่ยวสร้าง ความ เสมอภาคต่อบุคคลในองค์กร อย่างสม่ำเสมอ ระดับ 3 ระบุแนวปฏิบัติถึงความ ตั้งมั่น ใจเป็นธรรม บริสุทธิ์ ยุติธรรมตามหลักธรรมเพื่อความ เสมอภาคต่อบุคคลในองค์กร เมื่อมีโอกาส ระดับ 4 นำเสนอวิธีการ แนว ปฏิบัติอันซึ่งได้มาถึงความตั้งมั่น ใจเป็นธรรมบริสุทธิ์ยุติธรรมตาม หลักธรรมเพื่อความเสมอภาค ต่อบุคคลในองค์กรและนอก องค์กร ระดับ 5 สร้างรูปแบบการมี ความตั้งมั่น ใจเป็นธรรมบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตามหลักธรรมของ ศาสนา สอดคล้องและสามารถ นำมาปรับใช้กับบุคคลใน องค์กรและ นำเสนอตามโอกาส	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
3. สุภาพอ่อนโยน อ่อนน้อม ถ่อมตน สุภาพเรียบร้อย ระดับ 1 มีความสุภาพอ่อนโยน ต่อผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคล อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน สุภาพ เรียบร้อย ตระหนักถึงความเป็น ผู้ได้บังคับบัญชา ระดับ 2 แสดงพฤติกรรมความ เป็นผู้สุภาพอ่อนโยน มีความ อ่อนน้อมถ่อมตน สุภาพ เรียบร้อย ตระหนักถึงความเป็น ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ๆ ระดับ 3 รักษาคงไว้ซึ่งความ สุภาพอ่อน โยนอ่อนน้อมถ่อมตน สุภาพเรียบร้อย ตระหนักถึง ความเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ ระดับ 4 แสดงความสุภาพ อ่อน โยน อ่อนน้อมถ่อมตน สุภาพเรียบร้อยถูกต้องตาม กาลเทศะตามเวลา สถานการณ์ สอดคล้องเหมาะสม ภาวะ ทางสังคม เป็นที่ยอมรับ	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	ระดับ 5 แสดงความสุภาพ อ่อน โยน อ่อนน้อมถ่อมตน สุภาพเรียบร้อยถูกต้องตาม กาลเทศะ ตามเวลา สถานการณ์ สอดคล้องเหมาะสม ภาวะ ทางสังคม เป็นที่ยอมรับทาง สังคมเป็นที่ยอมรับ ตาม โอกาส อันควรและชักชวนให้ผู้อื่น ปฏิบัติตาม						
4. มีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ต่อการปฏิบัติงาน ในวิชาชีพ	ระดับ 1 แสดงถึงความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ต่อการปฏิบัติงาน ในวิชาชีพ ไม่หลีกเลี่ยงการ กระทำที่กำหนดไว้ รักษา ความลับของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นและรักษาคำพูด ระดับ 2 คงไว้ถึงความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ต่อการปฏิบัติงาน ในวิชาชีพไม่หลีกเลี่ยงการ กระทำที่กำหนดไว้ รักษา ความลับของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นและรักษาคำพูด	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 3 คงไว้ถึงความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพไม่หลีกเลี่ยงการกระทำที่กำหนดไว้ รักษาความลับของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นและรักษาคำพูดจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรและสังคม</p> <p>ระดับ 4 คงไว้ถึงความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพไม่หลีกเลี่ยงการกระทำที่กำหนดไว้ รักษาความลับของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นและรักษาคำพูดจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรและสังคม ชักชวนให้บุคคลในองค์กรได้ปฏิบัติตาม</p> <p>ระดับ 5 คงไว้ถึงความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพไม่หลีกเลี่ยงการกระทำที่กำหนดไว้ รักษาความลับของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นและรักษาคำพูด จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรและสังคม ชักชวนให้บุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นได้เห็นความสำคัญและปฏิบัติตาม</p>						

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
5. มีทัศนคติ มีความศรัทธา ต่อวิธีการทำงาน ในระบบราชการ ขององค์กร ตนเอง ระดับ 1 อธิบาย สร้างความรู้ ความเข้าใจในวิธีการทำงานของ องค์กรที่เป็นระบบราชการ ระดับ 2 ชี้แจงถึงวิธีการทำงาน ความเจริญรุ่งเรืองของการ ทำงานในระบบราชการตลอดจน ความศรัทธาต่อการทำงาน ระดับ 3 สร้างความเข้าใจ สร้าง ทัศนคติ สร้างความศรัทธา ต่อวิธีการทำงานในระบบ ราชการขององค์กรตนเอง อย่างสม่ำเสมอ ระดับ 4 จัดกิจกรรมที่ส่งผล ต่อการมีทัศนคติ ของบุคคล ในองค์กรเกิดความศรัทธาต่อวิธี การทำงานในระบบราชการให้ บุคคลในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง ระดับ 5 กำหนดกิจกรรมที่ส่งผล ต่อการสร้างและมีทัศนคติ ของบุคคลในองค์กรศรัทธา ต่อวิธีการทำงานในระบบ ราชการ ของบุคคลในองค์กร อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
6. เคารพสิทธิ ทางปัญญาของ ผู้อื่น ปฏิบัติตน ตามระเบียบวินัย อย่างเคร่งครัด เชื่อในผลของ ความดี-ความชั่ว ระดับ 1 อธิบายถึงการเคารพสิทธิ ทางปัญญาของผู้อื่น ผลดีที่เกิด จากการปฏิบัติตนตามระเบียบ วินัย และชี้ทางของ กรรมดี-กรรมชั่ว ระดับ 2 สร้างตระหนักรู้ในการ เคารพสิทธิทางปัญญาผู้อื่น การปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย อย่างเคร่งครัด และเชื่อใน ผลกรรมดี-กรรมชั่ว ระดับ 3 สนับสนุนส่งเสริมให้ บุคคลในองค์กรเคารพสิทธิทาง ปัญญาของผู้อื่น ปฏิบัติตนตาม ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดและ เชื่อในกรรมดี-กรรมชั่ว ระดับ 4 เป็นตัวอย่างในการ เคารพสิทธิทางปัญญาของผู้อื่น ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย อย่างเคร่งครัด มีความเชื่อในผล กรรมดี-กรรมชั่ว ระดับ 5 พึงรักษาความเป็น ตัวอย่างในการเคารพสิทธิ ทางปัญญาของผู้อื่น ปฏิบัติตาม ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด เชื่อในกรรมดี-กรรมชั่ว เป็นที่ยอมรับในองค์กร และสังคม	

4.4 การให้บริการ

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
1. เข้าใจ และสนใจความต้องการของบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 รู้และเข้าใจ ในความต้องการของบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่น</p> <p>ระดับ 2 หาแนวทางและสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่น พร้อมระบุวิธีการตอบสนอง</p> <p>ระดับ 3 สร้างวิธีการและแนวทางที่จะรู้ถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่น</p> <p>ระดับ 4 วิเคราะห์ถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นพร้อมแยกแยะจัดลำดับความสำคัญ</p> <p>ระดับ 5 นำเสนอ ชี้แจงถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ให้เข้าใจตรงกันและสร้างโอกาสที่จะตอบสนอง</p>	
2. ดูแลและตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่น	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 วิเคราะห์ เชื่อมโยงความต้องการและการที่จะดูแลตอบสนองบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นได้</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 2 ระบุวิธีการดูแล การตอบสนองสอดคล้อง กับความต้องการของบุคคล ในองค์กรและคนอื่น ได้ ตลอดเวลา</p> <p>ระดับ 3 ระบุวิธีการดูแล การตอบสนอง ความต้องการ และการให้บริการต่อบุคคล ในองค์กรและบุคคลอื่น ได้เป็นอย่างดี</p> <p>ระดับ 4 ให้การดูแล และตอบสนองตามความต้องการ ของบุคคลในองค์กรและบุคคล อื่น ได้เป็นอย่างดีสม่ำเสมอ</p> <p>ระดับ 5 กำหนดเป็นแนว ปฏิบัติการดูแล และตอบสนอง ความต้องการของบุคคล ในองค์กรและบุคคลอื่น ได้เป็นอย่างดีสม่ำเสมอและให้ ทุกคนปฏิบัติโดยพร้อมเพรียง</p>						
3. การปฏิบัติตน เป็นผู้ให้บริการ ที่ดีและประทับใจ	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 ศึกษาและรับรู้ในแนว ปฏิบัติการเป็นผู้ให้บริการที่ดี และประทับใจ</p> <p>ระดับ 2 สามารถปฏิบัติตน เป็นผู้ให้บริการที่ดี ตามแนว ปฏิบัติขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีความพึงพอใจ</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 3 ปรับปรุงตนเองและพัฒนาตนเองในการให้บริการสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเกิดความประทับใจ ทั้งผู้ให้และผู้รับ</p> <p>ระดับ 4 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการให้บริการที่ดี มีความประทับใจทั้งผู้ให้และผู้รับสม่ำเสมอ</p> <p>ระดับ 5 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการให้บริการที่ดีมีความประทับใจทั้งผู้ให้และผู้รับอย่างสม่ำเสมอเป็นที่ยอมรับ</p>						
<p>4. โน้มน้ำวจิตใจบุคลากร สร้างความเป็นหนึ่งเดียว</p>	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 ศึกษา วิธีการ โน้มน้ำวจิตใจบุคลากร สร้างความเป็นหนึ่งเดียว ในการให้บริการ</p> <p>ระดับ 2 ระบุวิธีการเพื่อ โน้มน้ำวจิตใจบุคลากร สร้างความเป็นหนึ่งเดียว ในการให้บริการ</p> <p>ระดับ 3 สร้างแนวทางในการโน้มน้ำวจิตใจบุคลากร สร้างความเป็นหนึ่งเดียว ในการให้บริการที่ดี</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 กำหนดรูปแบบในการโน้มน้าวจิตใจบุคลากร สร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการให้บริการที่ดี</p> <p>ระดับ 5 นำเสนอรูปแบบในการโน้มน้าวจิตใจบุคลากร สร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการให้บริการที่ดีของบุคคลในองค์กรอย่างยั่งยืน</p>						
<p>5. สร้างและปรับเปลี่ยนวิธีการให้บริการสอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร</p>	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 ศึกษา เรียนรู้ วิเคราะห์วิธีการให้บริการที่ดี ขององค์กร สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร</p> <p>ระดับ 2 แนะนำ ชี้แจงวิธีการให้บริการที่ดีแก่บุคคลในองค์กร</p> <p>ระดับ 3 ระบุแนวปฏิบัติ และการปรับเปลี่ยนงาน การให้บริการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป</p> <p>ระดับ 4 สนับสนุน ดูแล ติดตาม การให้บริการของบุคคลในองค์กรต่อกันและกัน ต่อบุคคลอื่น พร้อมปรับเปลี่ยนให้ได้อยู่ตลอดเวลา</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	ระดับ 5 สร้างรูปแบบ การให้บริการ ระบุการ ปรับเปลี่ยน วิธีการให้สอดคล้อง กับตามความเหมาะสม ของผู้รับบริการ						

5. สมรรถนะด้านการวางแผน

5.1 การวางแผนกำหนดเป้าหมาย

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
1. การวางแผน การทำงาน ระดับ 1 ศึกษา เรียนรู้ การวางแผนในการปฏิบัติงาน ในองค์กร พร้อมระบุขั้นตอน การทำงานในองค์กรครอบคลุม ระดับ 2 ดำเนินการตามขั้นตอน ของการวางแผน การปฏิบัติงาน ขององค์กรถูกต้องครอบคลุม และควบคุมการปฏิบัติงาน ตามแผนเป็นระยะ ๆ ระดับ 3 ติดตามการใช้ แผนปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีการปรับแผนเพื่อให้งานบรรลุ ตามวัตถุประสงค์	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 ระบุการวางแผนที่มีประสิทธิภาพนำมาใช้และเป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนอย่างครอบคลุมเขียนเป็นแนวปฏิบัติและยึดใช้โดยตลอด</p> <p>ระดับ 5 มีรูปแบบการวางแผนระยะสั้น ระยะยาว ระดับองค์กรระดับนโยบาย มีการประเมินแผนและนำผลการประเมินมาวิเคราะห์กำหนดแผนเป็นอย่างต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับ</p>						
2. วิเคราะห์เพื่อการวางแผน	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาขององค์กรสิ่งแวดล้อมบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน</p> <p>ระดับ 2 ระบุข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นกำหนดเป็นแผนงานทุกระดับอย่างชัดเจนพร้อมการระบุวิธีการ ขั้นตอน ติดตามการใช้แผน</p> <p>ระดับ 3 ระบุวิธีการดำเนินงานตามแผน กำหนดความสำคัญของงานของคนให้เหมาะสม ตลอดจนการติดตามการใช้แผน</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 สร้างกระบวนการ การวางแผน กระบวนการ การติดตาม การใช้แผน ขั้นตอน การดำเนินการตามแผน ตลอดจนการประเมินแผน</p> <p>ระดับ 5 ระบุกำหนดรูปแบบ การวิเคราะห์ เพื่อการวางแผน ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดการ ดำเนินการตามแผน นำเสนอ สร้างการยอมรับ</p>						
3. การระบุ เป้าหมาย ที่ชัดเจน	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 ศึกษา วิธีการ การกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ในแผนการจัดลำดับความสำคัญ ของการกำหนดเป้าหมาย ของงานที่ชัดเจน</p> <p>ระดับ 2 ชี้แนะ นำเสนอวิธีการ กำหนดเป้าหมายของงาน ที่ชัดเจน การควบคุมขั้นตอน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายแห่ง ความสำเร็จ</p> <p>ระดับ 3 ระบุสิ่งที่เกี่ยวข้อง ในขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะทำให้งาน บรรลุเป้าหมาย นำเสนอ ชี้แจง ต่อผู้เกี่ยวข้องและสร้างความ รับพิศชอบและควบคุม</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 กำหนดขั้นตอนวิธีการที่จะไปถึงเป้าหมายของงานทุกงานให้บุคคลได้มองเห็นตรงกันและดำเนินการไปสู่เป้าหมายพร้อมเพรียง</p> <p>ระดับ 5 สร้างรูปแบบการนำไปสู่เป้าหมาย ที่ชัดเจนของการทำงาน นำเสนอรูปแบบให้บุคคลในองค์กรรับรู้ทำความเข้าใจและเตรียมดำเนินการสู่เป้าหมายโดยพร้อมเพรียง</p>						
4. การจัดลำดับความสำคัญของงาน	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 ศึกษาและแยกแยะงานในองค์กรพร้อมทั้งระบุและตัดสินใจถึงความสำคัญของงานและลำดับความสำคัญของงานทั้งหมดได้</p> <p>ระดับ 2 ชี้แจง ความสำคัญของงานทุกงาน พร้อมทั้งจัดลำดับก่อน-หลัง แสดงให้เห็นชัดเจน</p> <p>ระดับ 3 กำหนดการปฏิบัติงานตามความสำคัญก่อน-หลัง และระบุถึงความสำคัญมากขึ้นอย่างชัดเจน</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 สร้างแนวทาง การกำหนดความสำคัญของงาน โดยแสดงข้อมูลหรือเหตุผล ประกอบ</p> <p>ระดับ 5 นำเสนอรูปแบบการ จัดลำดับขั้นตอนของการ จัดลำดับความสำคัญของงาน เผยแพร่เป็นที่ยอมรับ</p>						
5. กำหนด ขั้นตอน การทำงาน	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 ศึกษาเรียนรู้ เข้าใจ ถึงการวิเคราะห์งานและการสร้าง ขั้นตอนกิจกรรมที่จะนำสู่ ความสำเร็จของงาน</p> <p>ระดับ 2 วิเคราะห์เนื้อหา มองงานได้อย่างชัดเจน สามารถ ระบุขั้นตอนและสิ่งที่เกี่ยวข้อง ที่จะทำให้งานบรรลุถึง ความสำเร็จ</p> <p>ระดับ 3 กำหนดขั้นตอน การปฏิบัติงานในแผนงาน และระบุส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานได้โดยชัดเจน และถูกต้อง</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 มองงานและระบุขั้นตอนของงานตลอดงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องและสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างดี</p> <p>ระดับ 5 นำเสนอรูปแบบการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพเผยแพร่ขยายผลเป็นที่ยอมรับ</p>						

5.2 การนิเทศติดตามผล

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
1. การสอนงาน การให้คำชี้แนะ	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 แนะนำ ชี้แนะการทำงานในองค์กรแก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี</p> <p>ระดับ 2 ชี้แจงการทำงานตามสายงานของบุคคลในองค์กรให้ทำงานได้อย่างดี ถูกต้องบรรลุมิติประสงค์</p> <p>ระดับ 3 แนะนำงานการสอนวิธีการสอน เทคนิคการสอน การดำเนินการสอนตลอดจนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายถูกต้องเกิดผลดี</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 ควบคุมกำกับ ติดตามการทำงานให้ข้อเสนอแนะแก่บุคคลในองค์กร เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส</p> <p>ระดับ 5 ดูแลให้การสอนการทำงาน การติดตามการทำงานของบุคลากร เป็นที่ยอมรับเกิดความศรัทธาในองค์กรและนอกองค์กร</p>						
<p>2. การระบุ ความสำคัญ ระบุขั้นตอน วิธีการติดตามงาน</p>	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 รู้และเข้าใจในขั้นตอนของงานและจำแนกความสำคัญของขั้นตอนของการทำงาน</p> <p>ระดับ 2 ระบุ วิธีการ การติดตามงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของงานสามารถปรับการทำงานได้ตามเหมาะสมสอดคล้องมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 3 มีเทคนิค วิธีการติดตามงานตามลักษณะของงาน ลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานทำให้งานบรรลุความสำเร็จ ได้ดี</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	<p>ระดับ 4 สร้างกระบวนการติดตามงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้งานบรรลุความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ</p> <p>ระดับ 5 นำเสนอรูปแบบการติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่เป็นที่ยอมรับของทุกองค์การ</p>						
3. การประเมินการทำงาน	<p>.....</p> <p>ระดับ 1 ศึกษา ขั้นตอนวิธีการประเมินงาน อย่างต้องให้นำมาใช้กับการประเมินงานขององค์การ</p> <p>ระดับ 2 ระบุวิธีการประเมินงาน โดยใช้หลักการพร้อมนำเสนอผลเพื่อปรับปรุงการทำงาน</p> <p>ระดับ 3 วางแนวทางการประเมินงานโดยใช้หลักการพร้อมนำเสนอผลเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ 4 ระบุวิธีการประเมินงานตามลักษณะของงานที่แตกต่าง พร้อมทั้งกำหนดเป็นขั้นตอนแผนผังการประเมินการทำงาน</p>	

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล
		5	4	3	2	1	
	ระดับ 5 นำเสนอรูปแบบการประเมินงานที่หลากหลายจนทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์เผยแพร่เป็นที่ยอมรับ						
4. เทคนิค วิธีการ การประเมินผล การทำงาน ระดับ 1 ศึกษา เรียนรู้ เทคนิควิธีการการประเมินผลการทำงาน ระดับ 2 แยกแยะเทคนิค วิธีการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับงาน ระดับ 3 ระบุวิธีการดำเนินการประเมินงานตามเทคนิควิธีการที่สอดคล้องกับงาน ระดับ 4 นำเสนอวิธีการประเมินงานที่ผ่านมาปรับปรุงแก้ไขลงในวิธีการประเมิน ระดับ 5 สร้างรูปแบบการประเมินงาน โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการประเมินที่ทำให้ได้ผลการประเมินงานถูกต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับ						

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นายปรีชา กระแสร์ ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

ตารางความถี่รายละเอียดประเด็นข้อค้นพบ ในการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นข้อค้นพบ				
ลำดับผู้วิจัยชาย				
ผู้ทรงคุณวุฒิ 16				
ผู้ทรงคุณวุฒิ 17				
รวม (N=17)	11	14	17	13
1. ความรู้ตามสายงาน, ฐานะเฉพาะ	/	/	/	13
2. เป็นผู้เชี่ยวชาญ, ภาระ, ชะนะ	/	/	/	16
3. ไม่ยึดถือการทฤษฎี	/	/	/	16
4. โครงสร้างงาน, วัฒนธรรมองค์กร	/	//	/	14
5. วัตถุประสงค์ของโครงการ, งบประมาณ	/	/	/	14
6. วัตถุประสงค์ตนเอง, เข้าใจตนเอง	/	/	/	16
7. ใญ่บริการ	/	/	/	16
8. ทักษะ, ทัศนคติ, ภาระเฉพาะ	/	/	/	16
9. เรียบรู้งานอย่างชัดเจน, ใญ่เห็น	/	/	/	16
10. กระทำอย่างชัดเจน	/	/	/	16
11. ใญ่ระเบียบ/ข้อปฏิบัติที่ชัดเจน	/	/	/	16
12. ใญ่ประสบการณ์สั่งสมเดิม	/	/	/	16
13. ใญ่ศึกษารู้นอก/ใญ่เกียรติ	/	/	/	16
14. ใญ่ความถี่, ชัดเจน	/	/	/	16
15. การเตรียมการ	/	/	/	16
16. แก้ไขปัญหา, วัตถุประสงค์	/	/	/	16
17. วางแผนกำหนดงานชัดเจน	/	/	/	16
18. ใญ่ใญ่ใญ่, ใญ่ชัดเจน	/	/	/	16
19. ภาวะจิตใจ, ใญ่ใญ่, ใญ่ใญ่	/	/	/	16

หมายเหตุ // = กล่าวถึงมากกว่า 1 ครั้ง

ประเด็นข้อค้นพบ	ลำดับผู้เชี่ยวชาญ							
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5	ผู้เชี่ยวชาญ 6	ผู้เชี่ยวชาญ 7	ผู้เชี่ยวชาญ 8
20. เป็นกันเอง, พึ่ง-นึ่ง, เอื้ออาทร, มีสุข	/	/	/	/	/	/	/	/
21. หัวใจกว้าง, มีกระบวนการทำงาน	/	/	/	/	/	/	/	/
22. เป็นแบบอย่าง, ตัวอย่าง	/	/	/	/	/	/	/	/
23. มีแบบอย่างที่ดี, เป็นตัวอย่าง	/	/	/	/	/	/	/	/
24. กระตุน, ยึดหยุ่น	/	/	/	/	/	/	/	/
25. ทำงานโดยพึ่งพอใจ, ด้วยใจ	/	/	/	/	/	/	/	/
26. มองส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	/	/	/	/	/	/	/	/
27. ยกย่อง/ ชมเชย/ ทบประมุข/ ชื่นชม	/	/	/	/	/	/	/	/
28. ทำให้ผู้อื่นเป็นที่รัก	/	/	/	/	/	/	/	/
29. วัฒนธรรมไทย, ศึกษแบบไทยๆ	/	/	/	/	/	/	/	/
30. มองเชิงบวก, ศึกษเชิงบวก, ชื่นชม	/	/	/	/	/	/	/	/
31. บารมี, ซื่อสัตย์	/	/	/	/	/	/	/	/
32. ยุติการวิวาท, ใจเป็นธรรม	/	/	/	/	/	/	/	/
33. รับการผูกอบรม, ร่วมงาน, พัฒนา	/	/	/	/	/	/	/	/
34. ปฏิบัติงามแก่สังคม, ตั้งคติน, อุปลิขัย	/	/	/	/	/	/	/	/
35. ยึดหลักมนุษย, รับผิดชอบต่อจริง	/	/	/	/	/	/	/	/
36. มองงานที่ตนทำจนจบ/ บริหาร	/	/	/	/	/	/	/	/
37. ศึกษกรอบ, วิถีคิด	/	/	/	/	/	/	/	/
38. สร้างองค์ความรู้, ศึกษเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นข้อค้นพบ	ลำดับที่ใช้เอกสาร						
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10	ผู้ทรงคุณวุฒิ 11	ผู้ทรงคุณวุฒิ 12	ผู้ทรงคุณวุฒิ 13	ผู้ทรงคุณวุฒิ 14	ผู้ทรงคุณวุฒิ 15
	/			/	/	/	
39. เอกษะตนเอง, ขณะข้อจำกัด		/			/	/	
40. สร้างเครือข่าย		/			/	/	
41. วิเคราะห์เพื่อน		/	/		/		
42. ความเชื่อส่วนตัว	/			/	/		/
43. คิดอย่างมีเหตุผล	/			/	/	/	
44. การติดตามผล, กำกับติดตาม	/		/	/	/	/	
45. ใหลภัย, ระลึกลับหลอภัย	/		/	/	/	/	/
46. ตรงไปตรงมา	/	/	/	/	/	/	/
47. มุ่งหวังงาน	/	/	/	/	/	/	/
48. คิดเชิงสร้างสรรค์, คิดละเอียด	/	/	/	/	/	/	/
49. จริใจ จริยกิจ	/	//	/	/	/	/	/
50. ตามใจบุคคลในองค์กร (คน)			/		/	/	/
51. ยุตินโยบาย	/	/		/	/	/	
52. ส่งเสริมการทำงาน	/	/		/	/	/	
53. ใจกว้างใจเรา, ใจกว้างใจเรา, ใจเย็นใจ		/		/	/	/	/
54. อ่อนน้อม		/		/	/	/	
55. ยอมรับไม่ปฏิเสธงาน (Say Yes)	/	/			/	/	
56. ทุกคนมีส่วนร่วม			/		/	/	/
57. วิชาการ, ผู้เฝ้า	/	/	/	/	/	/	/

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นข้อค้นพบ	ลำดับผู้เชี่ยวชาญ							
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8
58. สื่อสาร, พุก่อ, เป็นกันเอง	/		/		/	/		/
59. ไม่สร้างศัตรู, ไม่จ้องจับผิด	/	/			/		/	
60. จัดลำดับความสำคัญองงาน	/	/	/	/	/	/		/
61. บริหารตนเอง, เื่อต่อกร บริหารงาน	/	/	/	/	/	/	/	/
62. ทุ่มสุดความสามารถ ทุ่มสุดความสามารถ	/	/	/		/	/	/	/
63. ต้องใจสู้ไม่ย่อท้อ ไม่ย่อท้อในการทำงาน	/	/		/	/	/	/	/
64. แกร่ง แกร่ง						/		
65. วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา	/	/		/	/	/	/	/
66. ทุ่มสุดความสามารถ ทุ่มสุดความสามารถ	/			/		/	/	
67. เข้มแข็ง เข้มแข็ง	/			/		/	/	
68. ใจดี ใจดี	/	/	/	/	/	/	/	/
69. มองประโยชน์ส่วนรวม (ผู้อื่น) มองประโยชน์ส่วนรวม (ผู้อื่น)	/	/		/		/	/	/

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นข้อค้นพบ	ประเด็นข้อค้นพบ						
	58. สื่อสาร, พுகฤษ, เป็นกันเอง	59. ไม่สร้างศัตรู, ไม่จองจับผิด	60. จัดลำดับความสำคัญองงาน	61. บริหารตนเอง, ใ้ดต่อการบริหารงาน	62. คุยกับคนละคนละคนคุยไป	63. ปล่อยให้ผู้อื่นทำแทน	64. แกร่งใจ
ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	/	/	/	/	/	/	/
ผู้ทรงคุณวุฒิ 10	/	/	/	/	/	/	/
ผู้ทรงคุณวุฒิ 11	/	/	/	/	/	/	/
ผู้ทรงคุณวุฒิ 12	/	/	/	/	/	/	/
ผู้ทรงคุณวุฒิ 13	/	/	/	/	/	/	/
ผู้ทรงคุณวุฒิ 14	/	/	/	/	/	/	/
ผู้ทรงคุณวุฒิ 15	/	/	/	/	/	/	/
65. วิจารณ์การทำงาน	/	/	/	/	/	/	/
66. ปรึกษาหารือกับผู้อื่น	/	/	/	/	/	/	/
67. ทัศนคติ	/	/	/	/	/	/	/
68. การตัดสินใจ	/	/	/	/	/	/	/
69. มองไปข้างหน้า (ยอมรับ)	/	/	/	/	/	/	/

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นข้อค้นพบ	58. สื่อสาร, พุกกย, เป็นกันเอง	/	10
	59. ไม่สร้างสรรค์, ไม่จูงใจ		4
ลำดับผู้วิจัยชาย	60. จัดลำดับความสำคัญของการบริหารงาน		12
	61. บริหารตนเอง, เื่อต่อการบริหารงาน	/	17
ผู้ทรงคุณวุฒิ 16	62. คุณลักษณะเฉพาะของตนเอง	/	11
	63. ปล่อยให้สำเร็จไม่ช่วยในการทำงาน	/	12
ผู้ทรงคุณวุฒิ 17	64. แคร่ผู้มอง	/	4
	65. วิชาเฉพาะที่ทำงาน	/	11
ความถี่ (N=17)	66. ภาระหนักเกินไป		9
	67. เทคโนโลยี	/	11
	68. การตัดสินใจ	/	14
	69. มองไม่เห็นประโยชน์ (นักเรียน)	/	12

หมายเหตุ // = กล่าวถึงมากกว่า 1 ครั้ง