

## การมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคให้มีการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

## การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติ

<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ 1 : แสดงความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ดีและถูกต้องด้วยความอดทน ขยัน ตรงต่อเวลา</li> <li>รับผิดชอบในงานที่รับผิดชอบ สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง และปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ</li> </ul>
<p>ระดับที่ 2 : สามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีเยี่ยม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>หมั่นติดตาม และวัดผลการปฏิบัติงานของตน กำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนในการทำงานของตนให้สามารถบรรลุเป้าหมาย</li> <li></li> </ul>
<p>ระดับที่ 3 : ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาตนเอง การทำงานให้ดีขึ้น รวดเร็ว พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น</li> <li></li> </ul>
<p>ระดับที่ 4 : กำหนดแผนและปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดเป้าหมายพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการ ปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุมาตรฐานหรือผลสัมฤทธิ์ให้ดีขึ้นกว่าผลงานเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li> <li></li> </ul>
<p>ระดับที่ 5 : มีการคำนวณผลได้ผลเสียโดยชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ตัดสินใจ แยกแยะระดับความสำคัญของงานต่างๆ ในหน้าที่ ผลได้เสียที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน บริหารจัดการและทุ่มเทเวลาและทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li></li> </ul>







.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....

### การบริการที่ดี

คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามส่งเสริมสนับสนุนให้  
คำปรึกษาแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรทั้งใน  
ส่วนกลางและภูมิภาค

**การบริการที่ดี**

**ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติ**

<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ 1 : ให้บริการที่เป็นมิตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ให้คำแนะนำด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดีและสร้างความประทับใจแก่บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 2 : สื่อสารข้อมูลได้ชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สื่อสารข้อมูล กฎระเบียบ กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องและทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 3 : ความเต็มใจช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รับเป็นธุระ แก้ปัญหา หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ให้บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับความพึงพอใจ</li> <li>• อุทิศเวลา ให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่เป็นประโยชน์แก่บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>
<p>ระดับที่ 4 : เข้าใจความแท้จริงของบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจความจำเป็น ความต้องการที่แท้จริงแสวงหาข้อมูลและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 5 : ร่วมวางแผนเป็นที่ปรึกษาที่บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องวางใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นที่ปรึกษาช่วยในการตัดสินใจให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง</li> <li>•</li> </ul>


.....

.....


.....

.....


.....

.....


.....

.....


.....

.....


.....

.....


.....

.....

### ความร่วมมือร่วมใจ

คำจำกัดความ : ความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่  
รับผิดชอบร่วมกับบุคลากรทั้งในและนอกหน่วยงานได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ

**ความร่วมมือแรงร่วมใจ**

**ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติ**

<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ 1 : ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่มงานความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 2 : ผูกมิตรและร่วมมือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม เอื้อเพื่อ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 3 : รับฟังความเห็นและประสานสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ประมวลความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ วางแผนร่วมกันในทีม และส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 4 : ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ชื่นชมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 5 : รวมพลังสร้างสามัคคีในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายข้อขัดแย้งในทีม ส่งเสริมขวัญกำลังใจเพื่อร่วมพลังในการปฏิบัติงาน</li> <li>•</li> </ul>


.....

.....


.....

.....


.....

.....


.....

.....


.....

.....


.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ความเชี่ยวชาญในอาชีพ

คำจำกัดความ : ความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้และพัฒนางานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติ

ความเชี่ยวชาญในอาชีพ

<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ระดับที่ 1 : มีความสนใจใฝ่รู้ในงานด้านพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระตือรือร้น ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ หมั่นหารูปแบบวิธีการทำงานแบบใหม่ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาบุคลากร</li> <li>•</li> </ul>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ระดับที่ 2 : รอบรู้เท่าทันเหตุการณ์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยี วิทยาการที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>•</li> </ul>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ระดับที่ 3 : นำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่างๆ อย่างลึกซึ้ง</li> <li>• สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้</li> <li>• สังสมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอและเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต</li> </ul>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ระดับที่ 4 : รักษาและประยุกต์ความรู้ ความเชี่ยวชาญทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ แบบสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้จริง</li> <li>• สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต</li> <li>• ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ระดับที่ 5 : สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการพัฒนา</li> <li>• ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน</li> <li>• มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<p>.....</p>



## จริยธรรม

คำจำกัดความ : การครองตนและประพฤติตนไม่เลือกปฏิบัติ มีความเสมอภาคในการพัฒนาบุคลากรด้านบริหาร บริการ และวิชาการแก่บุคลากร สาธารณสุข ทุกสาขาวิชาชีพและทุกระดับ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องเหมาะสม ตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม

## จริยธรรม

ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติ

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1 : ซื่อสัตย์สุจริต <ul style="list-style-type: none"><li>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย ตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา</li><li></li></ul>
ระดับที่ 2 : มีสำจะเชื่อถือได้ <ul style="list-style-type: none"><li>รักษาวาจามีสำจะเชื่อถือได้ มีจิตสำนึก ความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อุทิศร่างกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจของตนเองและหน่วยงานบรรลุผล</li><li></li></ul>
ระดับที่ 3 : มั่นในหลักการ <ul style="list-style-type: none"><li>ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เสียสละ โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ</li><li></li></ul>
ระดับที่ 4 : ชำรงความถูกต้อง <ul style="list-style-type: none"><li>ชำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ ตัดสินใจในหน้าที่ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง</li><li></li></ul>
ระดับที่ 5 : อุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม <ul style="list-style-type: none"><li>ชำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ บุคคลและหน่วยงานด้วยความเสมอภาค ถูกต้อง เป็นธรรม</li><li></li></ul>

## การคิดเชิงวิเคราะห์

คำจำกัดความ : มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เข้าใจสภาพปัญหาตามหลักวิชาการทั้งแนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติจริง เห็นความเชื่อมโยง สัมพันธ์ของสถานการณ์ ขึ้นพื้นฐานและซับซ้อนได้ โดยการแจกแจงออกเป็นประเด็นย่อยๆ และสามารถรวบรวมจากประเด็นย่อยสู่แก่นหลักตามความเป็นจริง เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและตัดสินใจได้



## การมองภาพองค์รวม

คำจำกัดความ : มองภาพรวมของการพัฒนาบุคลากร เป็นส่วน  
พัฒนาองค์กร กำหนดกรอบ แนวทางเป้าหมายไปสู่ ทิศทาง  
เดียวกัน

**การมองภาพองค์รวม**

ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติ

<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ 1 : เข้าใจแนวคิด หลักการในการพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 2 : สามารถประยุกต์ แนวคิดทฤษฎี ไปสู่การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 3 : สามารถมองภาพรวมในการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นๆ ได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 4 : สามารถกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวมได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 5 : สามารถอำนาจการให้คำปรึกษาและเป็นผู้นิเทศการพัฒนาบุคลากร ทั้งระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

## ศิลปะการสื่อสารงูใจ

คำจำกัดความ : มีทักษะ การสื่อสารด้วยการพูด เชิงสร้างสรรค์  
นำเสนอความคิดเห็นให้ข้อมูลและการถ่ายทอดมีเหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม โดยใช้สื่อต่างๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพ ที่ดี เช่น การแต่งกายดี  
เหมาะสมกับกาลเทศ ทางวาจาสุภาพ จริงใจ ตลอดจนยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือและมิตรภาพที่ดี

## ศิลปะการสื่อสารหัวใจ

ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติ

<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ 1 : มีความรู้และเข้าใจกระบวนการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 2 : สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ถูกต้องเหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 3 : สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ด้านการประเมินผลได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 4 : มีความสามารถรวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และสรุปรายงานผลได้อย่างเป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 5 : เป็นผู้นิเทศ ผู้ให้คำปรึกษาด้านการประเมินผลได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>


.....

.....

.....


.....

.....

.....


.....

.....

.....


.....

.....

.....


.....

.....

.....


.....

.....

.....



### การสืบเสาะหาข้อมูล

คำจำกัดความ : การศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงใหม่ เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง การวางแผนพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

## การสืบเสาะหาข้อมูล

ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติ

<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ 1 : ศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 2 : สืบเสาะค้นหาข้อมูลที่ต้องการ เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร/ตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 3 : สามารถสอนผู้อื่น แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 4 : สืบเสาะค้นหาข้อมูลโดยนำกระบวนการศึกษาวิจัยด้วยตนเอง หรือมอบหมายผู้อื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 5 : สามารถวางระบบและอำนาจการสืบค้นหาข้อมูลตลอดจนบริหารจัดการได้ทั้งระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

  

  

  

  

  

  


.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## การเป็นวิทยากร

คำจำกัดความ : มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการฝึกอบรม สามารถใช้เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ โดยสามารถนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่อลดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้

พฤติกรรม : (ที่คาดหวังจะให้เป็น) (สิ่งที่บ่งบอกถึงความหมาย)

ใฝ่รู้ ให้ออกเสนอแนะ และคำปรึกษา เป็นผู้นำในกระบวนการเรียนรู้ การสร้างตัวคุณวิทยากร การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง มีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม การแสดงออกถึงบุคลิกภาพของการนำเสนอที่ดี

## การประเมินผล

คำจำกัดความ : การรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการสรุป  
รายงานผล การพัฒนาฯ อย่างเป็นระบบ

**การประเมินผล**

ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติ

<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ 1 : มีความรู้และเข้าใจกระบวนการประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 2 : สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 3 : ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ด้านการประเมินผลและให้คำปรึกษาได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 4 : ใช้กระบวนการวิจัยประเมินผล มาประกอบการวางแผนและประเมินผลได้อย่างถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 5 : ออกแบบอำนาจการและบริหารจัดการด้านการประเมินผลและนิเทศผู้ให้คำปรึกษาด้านการประเมินผลได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

	.....
	.....
	.....

### ความถูกต้องของงาน

คำจำกัดความ : ความพยายามที่จะปฏิบัติงานด้านพัฒนาบุคลากรให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนจุดข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งความพยายามให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่การพัฒนาบุคลากร ตามขั้นตอนที่กำหนด

**ความถูกต้องของงาน**

ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติ

<p>ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</p>
<p>ระดับที่ 1 : เข้าใจกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้อง ชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 2 : ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามกระบวนการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 3 : ตรวจสอบความถูกต้อง การพัฒนาบุคลากร และสามารถสอนผู้อื่นให้ปรับปรุงแก้ไขได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 4 : มีความเชี่ยวชาญและสามารถวางแผนตรวจสอบความถูกต้องของการพัฒนาบุคลากรได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<p>ระดับที่ 5 : ควบคุมกำกับและตรวจสอบความถูกต้องของงานด้านพัฒนาฯ ตลอดจนอำนาจการ บริหารจัดการระบบได้อย่างเหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

.....  
 .....  
 .....

.....  
 .....  
 .....

.....  
 .....  
 .....

.....  
 .....  
 .....

.....  
 .....  
 .....

.....  
 .....  
 .....

