

การจัดการศึกษาตามความสามารถศึกษานิเทศก์จังหวัด-รองฯ

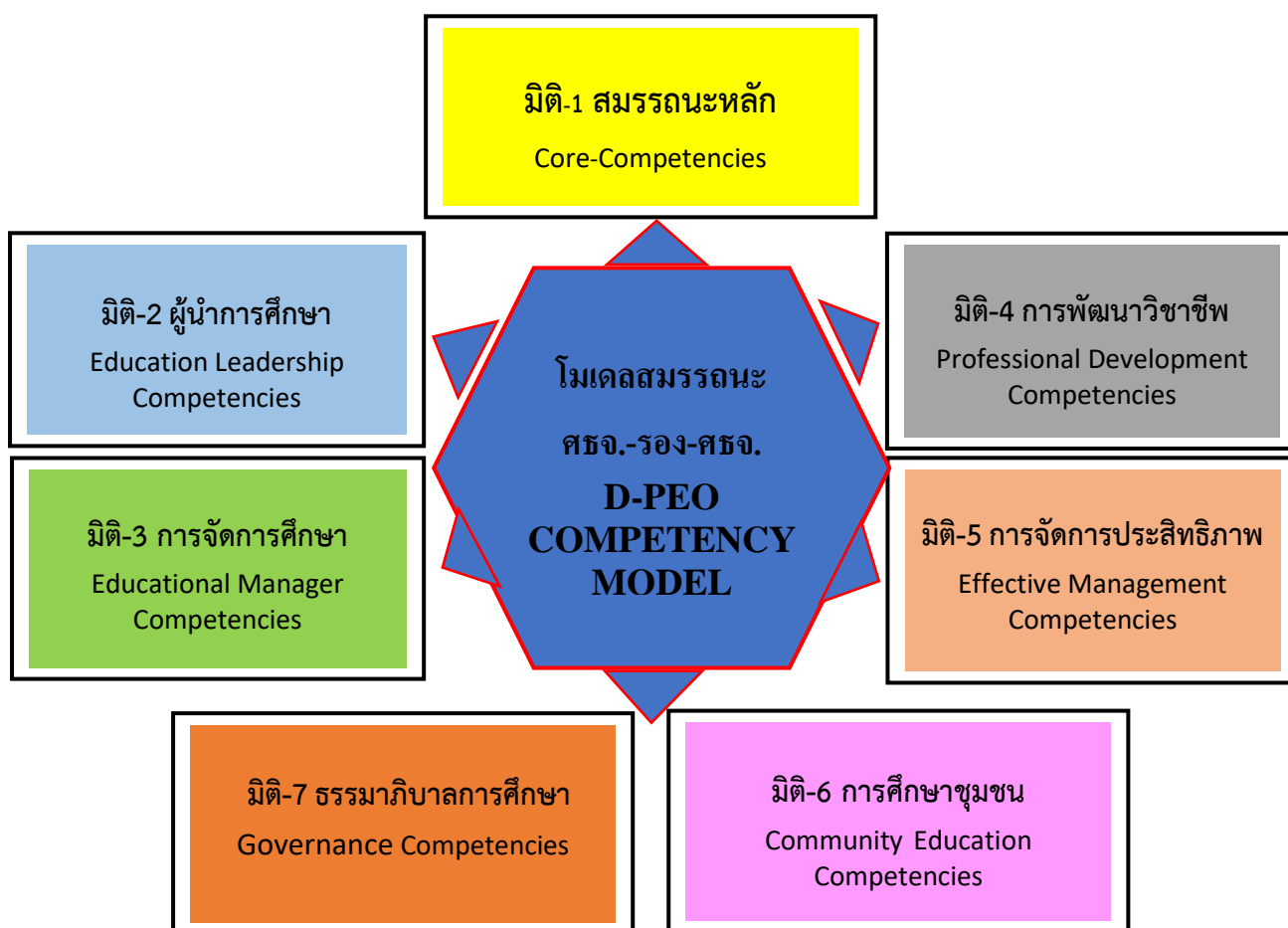
ดร.ชัชรินทร์ ชวนวัน อาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่, 15-2565

โมเดลสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัดและรอง-ศึกษานิเทศก์จังหวัด

D-PEO COMPETENCY MODEL

Dr. Chatcharin Chuanwan : North-Chiang Mai University Thailand

Director & Deputy Provincial Education office Competency-Model : D-PEO



DIRECTOR-DEPUTY PROVINCIAL EDUCATION OFFICER COMPETENCY MODEL

โมเดลสมรรถนะวิชาชีพศึกษานิเทศก์จังหวัดและรองศึกษานิเทศก์จังหวัด (Director & Deputy Provincial Education office Competency-Model : D-PEO) ประกอบด้วยสมรรถนะวิชาชีพที่สำคัญ 7 มิติ รวม 37 สมรรถนะย่อย ได้แก่

โมเดลสมรรถนะศึกษานิเทศก์จังหวัด-รองศึกษานิเทศก์จังหวัด-รองฯ สป.ศธ.

(Director-Deputy Province Education Officer Competency Model : D-PEO)

มิติที่ 1 ความสามารถหลัก -CORE COMPETENCIES		
COMPETENCY	SUB-COMPETENCY	นิยาม-Definition
สมรรถนะหลักที่ 1.1 ความสามารถเป็นตัวแทน (Representative Competency)	1.พัฒนาทักษะการเป็นตัวแทน 2.ใช้ทักษะการเป็นตัวแทน 3.แสดงบทบาทการเป็นตัวแทน 4.การเป็นตัวแทนมืออาชีพ 5.แสดงบทบาทผู้แทน สป.ศธ.เชิงประจักษ์	นิยาม : ความสามารถ เป็นตัวแทนในนามของ สป.ศธ. ดำเนินงาน การศึกษาจังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร ปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ด้านต่างๆ อาทิการบริหาร คณะกรรมการการศึกษา ตัวแทน สำนักงานและฝ่ายต่างๆ กำกับดูแล อำนวยความสะดวก ประสานงาน ที่ปรึกษา สื่อสาร ตัดสินใจ ความเป็นผู้นำ ความเข้าใจองค์กรและพันธกิจ การจัดการบุคคล และอื่นๆ ด้วยทักษะและสมรรถนะของตัวแทนผู้บริหาร ทั้งด้านแนวคิด สังคม และการปฏิบัติที่ดี
สมรรถนะหลักที่ 1.2 การมีปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Competency)	1.ความรู้ ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ 2.กลยุทธ์การสร้างปฏิสัมพันธ์ 3.พัฒนาทีมเจรจาต่อรอง 4.พัฒนาทักษะมืออาชีพ 5.พัฒนาองค์กรเชิงประจักษ์	นิยาม : ความสามารถ แสดงพฤติกรรมและยุทธวิธีสร้างความสัมพันธ์ที่ใช้ ในการสื่อสารโต้ตอบและทำงานกับบุคคล กลุ่มที่หลากหลาย พันธมิตร เครือข่าย ผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ ใน ความตั้งใจขององค์กรและสมาชิก โดยพัฒนาและใช้เครือข่ายความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้ติดต่อ เพื่อยกระดับความพยายามให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างสร้างสรรค์
สมรรถนะหลักที่ 1.3 บริการการศึกษา (Educational Services Competency.)	1.สื่อสารเป้าหมายงานบริการการศึกษา 2.สร้างฐานความรู้และวางแผนการให้บริการ 3.สร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ 4.ประยุกต์เทคโนโลยีบริการอย่างมืออาชีพ 5.นำองค์กรพัฒนาการให้บริการที่เป็นเลิศ	นิยาม : ความสามารถให้โอกาสการเรียนรู้และบริการการศึกษาที่ออกแบบ มาเพื่อให้บริการที่เหมาะสมแก่ผู้รับบริการทางการศึกษาที่ต้องการประสบความสำเร็จ ด้วยการตระหนักรู้ความสำคัญของการบริการ กำหนด แนวทางส่งเสริมสนับสนุน การสื่อสารเป้าหมาย,วางแผน,ประเมินผล,การมี ส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพ จัดกิจกรรมฝึกอบรม ให้คำปรึกษา แก้ปัญหาและ อื่นๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการอย่างยั่งยืนมิตร
สมรรถนะหลักที่ 1.4 ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism Competency)	1.สื่อสารพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยมหลัก 2.จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ 3.พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน 4.พัฒนาความสามารถวิชาชีพ 5.บทบาทผู้นำส่วนร่วมจัดการศึกษา	นิยาม : ความสามารถให้โอกาสการเรียนรู้และบริการการศึกษาที่ออกแบบ มาเพื่อให้บริการที่เหมาะสมแก่ผู้รับบริการทางการศึกษาที่ต้องการประสบความสำเร็จ ด้วยการตระหนักรู้ความสำคัญของการบริการ กำหนด แนวทางส่งเสริมสนับสนุน การสื่อสารเป้าหมาย,วางแผน,ประเมินผล,การมี ส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพ จัดกิจกรรมฝึกอบรม ให้คำปรึกษา แก้ปัญหาและ อื่นๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการอย่างยั่งยืนมิตร
สมรรถนะหลักที่ 1.5 ความหลากหลาย (Diversity Competency)	1.สื่อสารความหลากหลาย 2.สร้างความสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง 3.พัฒนาความสามารถการดำเนินงาน 4.ใช้เทคโนโลยีจัดการความหลากหลาย 5.เป็นผู้นำจัดการความหลากหลาย	นิยาม : ความสามารถ บริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคล องค์กร วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติงาน ซึ่งพยายามสนับสนุนความหลากหลาย ด้วยวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ จัดการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต อำนวยความสะดวกและพัฒนาด้านประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาของ ทุกภาคส่วนของ สนง.ศธจ. หน่วยงานสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะหลักที่ 1.1 ความสามารถเป็นตัวแทน (Representative Competency)

นิยาม : ความสามารถเป็นตัวแทนในนามของ สป.ศธ. ดำเนินงานการศึกษาจังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านต่างๆ อาทิการบริหาร คณะกรรมการการศึกษา ตัวแทนสำนักงานและฝ่ายต่างๆ กำกับดูแล อำนวยความสะดวก ประสานงาน ที่ปรึกษา สื่อสาร ตัดสินใจ ความเป็นผู้นำ ความเข้าใจองค์กรและพันธกิจ การจัดการบุคคล และอื่นๆ ด้วยทักษะและสมรรถนะของตัวแทนผู้บริหารทั้งด้านแนวคิด สังคม และการปฏิบัติที่ดี

องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.พัฒนาทักษะการเป็นตัวแทน 2.ใช้ทักษะการเป็นตัวแทน 3.แสดงบทบาทการเป็นตัวแทน	4.การได้รับมอบอำนาจ 5.แสดงบทบาทผู้แทน สป.ศธ.เชิงประจักษ์
----------------------------------	--	---

ระดับ(Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)
1-พื้นฐาน Foundation	-อธิบาย ถ่ายทอด คำนิยาม ทิศทางองค์กรและบทบาทหน้าที่การเป็นตัวแทนแก่ผู้เกี่ยวข้อง -พัฒนาสมรรถนะการเป็นตัวแทนทั้งด้านแนวคิด สังคม และการปฏิบัติงาน
2-ระดับกลาง Intermediate	-สื่อสารและให้คำปรึกษาเชิงกลยุทธ์แก่ทีมปฏิบัติงานของกลุ่มงานและโครงการ -ใช้ทักษะการเป็นตัวแทนกำกับดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายงานอื่น ๆ ในองค์กร
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-ใช้ทักษะที่จำเป็นสนับสนุนผู้อื่นและช่วยให้ผู้รับบริการบรรลุความต้องการ -มอบหมายหน้าที่หรือแต่งตั้งผู้แทนให้รับผิดชอบการดำเนินโครงการหรือภารกิจ ศธ. -แสดงบทบาทผู้ไกล่เกลี่ยหรือเจรจาต่อรองแก้ไขปัญหาด้านการบริหารและการจัดการ -แสดงบทบาทตัวแทนขององค์กรโดยฉันทามติของกรรมการหรือหน่วยงานกำกับดูแลอื่น ๆ
4-มืออาชีพ Professional	-โน้มน้าว กระตุ้นหน่วยงานสถานศึกษาดำเนินงานตามนโยบาย ศธ.อย่างมีจริยธรรม -ได้รับมอบหมายเป็นตัวแทนผู้บริหารและตัวแทนการจัดการประเด็นทางกฎหมายอย่างมืออาชีพ
5-ชั้นยอด Superior	-ได้รับมอบอำนาจจากหน่วยงานระดับกรมดำเนินนโยบายและกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษร -แสดงบทบาทผู้นำตัวแทน สนง.ศธจ.และการดำเนินนโยบายของ สป.ศธ.เป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์

สมรรถนะหลักที่ 1.2 การมีปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Competency)		
<p>นิยาม : ความสามารถ แสดงพฤติกรรมและยุทธวิธีสร้างความสัมพันธ์ที่ใช้ในการสื่อสารโต้ตอบและทำงานกับบุคคล กลุ่มที่หลากหลาย พันธมิตร เครือข่าย ผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ ในความตั้งใจขององค์กรและสมาชิก โดยพัฒนาและใช้เครือข่ายความสัมพันธ์การทำงานร่วมกับผู้ติดต่อ เพื่อยกระดับความพยายามให้บรรลุผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์</p>		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.ความรู้ ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ 2.กลยุทธ์การสร้างปฏิสัมพันธ์ 3.ทีมเจรจาต่อรอง	4.พัฒนาทักษะ 5.พัฒนาองค์กรเชิงประจักษ์
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-อธิบาย ถ่ายทอดความสำคัญของความสัมพันธ์และการเป็นหุ้นส่วนที่มีต่อความสำเร็จของงาน -สื่อสารบทบาท วัตถุประสงค์ เป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรแก่ผู้เกี่ยวข้อง	
2-ระดับกลาง Intermediate	-กำหนดแนวทางกลยุทธ์การสื่อสารทั้งหมด ฟัง ประมวลผลข้อมูลที่ดีและถูกต้อง -สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับผู้อื่นทั้งในงานและนอกกลุ่มงาน	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-พัฒนาช่องทางความร่วมมือและความร่วมมือเพื่อสนับสนุนงานส่วนขยาย -สนทนาและเจรจาต่อรองเพื่อการบรรลุข้อตกลงอย่างยุติธรรมและมืออาชีพ -รักษาความลับ, เก็บข้อมูลทั้งส่วนตัวหรือข้อมูลที่เป็นทางการเกี่ยวกับผู้อื่น -แสดงความรับผิดชอบและเชื่อถือได้ในการแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงานขององค์กร	
4-มืออาชีพ Professional	-มีส่วนร่วมแก้ไขข้อขัดแย้ง ความรู้สึกอ่อนไหว ความตึงเครียดอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ -สนับสนุน ให้คำปรึกษา พัฒนาทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ด้วยเทคนิค หลักสูตร ที่หลากหลาย	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผลการปฏิบัติการปฏิสัมพันธ์ทั้งภายในภายนอกองค์กรและปรับปรุงประสิทธิภาพ -พัฒนาองค์กรชั้นนำการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์	

สมรรถนะหลักที่ 1.3 บริการการศึกษา (Educational Services Competency)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถให้โอกาสการเรียนรู้และบริการการศึกษาที่ออกแบบมาเพื่อให้บริการที่เหมาะสมแก่ผู้รับบริการทางการศึกษาที่ต้องการประสบความสำเร็จ ด้วยการตระหนักรู้ความสำคัญของการบริการ กำหนดแนวทางส่งเสริมสนับสนุน การสื่อสารเป้าหมาย,วางแผน,ประเมินผล, การมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพ จัดกิจกรรมฝึกอบรม ให้คำปรึกษา แก้ปัญหาและอื่นๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการอย่างยั่งยืนมิตร</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1.สื่อสารเป้าหมายงานบริการการศึกษา</p> <p>2.สร้างฐานความรู้และวางแผนการให้บริการ</p> <p>3.สร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ</p>	<p>4.ประยุกต์เทคโนโลยีให้บริการอย่างมืออาชีพ</p> <p>5.นำองค์กรพัฒนาการให้บริการที่เป็นเลิศ</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>-อธิบาย ถ่ายทอดความรู้ ขอบข่ายและเป้าหมายการให้บริการการศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>-พัฒนาทักษะการให้บริการที่สำคัญและจำเป็นในบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน</p>	
<p>2-ระดับกลาง Intermediate</p>	<p>-สร้างฐานความรู้และจัดตั้งทีมให้บริการและแก้ปัญหาทางการศึกษา</p> <p>-วางแผนพัฒนาเพิ่มพลังทีมบริการให้รู้จักวิจรรย์ญาณหรือการตัดสินใจบริการที่ดี</p>	
<p>3.ก้าวหน้า-สูง Advance High</p>	<p>-กำหนดโครงสร้างการตัดสินใจร่วมกันตามข้อมูลของฝ่ายบริหารและตัวแทนฝ่ายบริการ</p> <p>-จัดประชุมทีมประสานความร่วมมือกับผลลัพธ์ผู้รับบริการและส่งเสริมการเป็นนักแก้ปัญหา</p> <p>-สร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการด้วยการพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์แก่บุคลากร</p> <p>-ประเมินความต้องการผู้รับบริการเพื่อแสวงหาแนวทางตอบสนองสนับสนุนบริการการศึกษา</p>	
<p>4-มืออาชีพ Professional</p>	<p>-ประยุกต์ใช้เทคนิค เทคโนโลยี ซอฟต์แวร์ หลากหลายปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริการ</p> <p>-ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนการบริการการศึกษาด้วยความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพ</p>	
<p>5-ชั้นยอด Superior</p>	<p>-ตรวจสอบ ประเมินผล คาดการณ์ปัญหา และแสวงหาทางเลือกการปรับปรุงการให้บริการที่ดี</p> <p>-นำองค์กรพัฒนาระบบ รูปแบบการให้บริการการศึกษาที่ดีเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์</p>	

สมรรถนะหลักที่ 1.4 ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism Competency)		
<p>นิยาม : ความสามารถ แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนมาตรฐานมืออาชีพของผู้นำด้านการศึกษาทั้งผลงานระดับสูงและจรรยาบรรณการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ ตัดสินใจ ความมุ่งมั่นดำเนินงานอย่างมืออาชีพ ความเคารพ ซื่อสัตย์สุจริต และจริยธรรม ส่งเสริมความสามารถและเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรที่สมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและวิชาชีพ</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1.สื่อสารพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมหลัก</p> <p>2.จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ</p> <p>3.พัฒนาประสิทธิภาพ</p>	<p>4.พัฒนาความสามารถวิชาชีพ</p> <p>5.มีส่วนร่วมจัดการศึกษา</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>-อธิบาย ถ่ายทอดมาตรฐานวิชาชีพของผู้นำทางการศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>-พัฒนาและใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมหลักการศึกษาสนับสนุนการดำเนินงาน</p>	
<p>2-ระดับกลาง Intermediate</p>	<p>-สื่อสารการดำเนินการอย่างมีจริยธรรมตามจรรยาบรรณและบรรทัดฐานวิชาชีพ</p> <p>-จัดการระบบการดำเนินงานขององค์กรและทรัพยากรเพื่อส่งเสริมความสำเร็จทางการศึกษา</p>	
<p>3.ก้าวหน้า-สูง</p>	<p>-พัฒนา สนับสนุนระบบการดำเนินงานต่างๆ ที่ส่งเสริมเป้าหมายความต้องการทางการศึกษา</p> <p>-แสดงพฤติกรรมวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณและมาตรฐานสูงพร้อมที่จะก้าวหน้าไปยังขั้นต่อไป</p>	

Advance High	-มีส่วนร่วมในคณะกรรมการองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของตน -มุ่งมั่นที่จะแสดงความสามารถในโอกาสทางการศึกษาและการปฏิบัติในสถานการณ์จริง
4-มืออาชีพ Professional	-ส่งเสริมชุมชนมืออาชีพของผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จทางการศึกษา -พัฒนาศักยภาพและความสามารถวิชาชีพของบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการศึกษา
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องและปรับปรุงการจัดการให้มีประสิทธิภาพ -แสดงบทบาทผู้นำมีส่วนร่วมกับองค์กร ชุมชน เครือข่าย ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสำเร็จการจัดการศึกษา

สมรรถนะหลักที่ 1.5 ความหลากหลาย (Diversity Competency)		
<p>นิยาม : ความสามารถ บริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคล องค์กร วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติงาน ซึ่งพยายามสนับสนุนความหลากหลายด้วย วิทยาลัย ศาสตร์ ยุทธศาสตร์ จัดการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิต อำนวยความสะดวกและพัฒนาด้านประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนของ สนง.ศธจ. หน่วยงานสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง</p>		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.สื่อสารความหลากหลาย 2.สร้างความสัมพันธ์ 3.พัฒนาความสามารถ	4.ใช้เทคโนโลยีจัดการความหลากหลาย 5.นำจัดการความหลากหลาย
ระดับ(Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ตระหนักในความรู้นตนเอง ผู้อื่น มุมมองระดับโลกเห็นคุณค่าความแตกต่างที่หลากหลาย -ทบทวนนโยบาย บทบาทและแนวปฏิบัติขององค์กรเพื่อดำเนินการกับความหลากหลาย	
2-ระดับกลาง Intermediate	-สื่อสารและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามความแตกต่างของบุคลากรและผู้รับบริการ -สร้างความสัมพันธ์การทำงานและประโยชน์ร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-เจรจาและอำนวยความสะดวกผ่านความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความขัดแย้งร่วมกัน -แสวงหาข้อมูลสนับสนุนการจัดการพลวัตการปฏิบัติของกลุ่มที่ซับซ้อนและไม่ชัดเจน -ประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดอย่างหลากหลายและครอบคลุมกลยุทธ์ ระบบ นโยบาย ฯลฯ -ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการรวมความคิดที่หลากหลาย การแข่งขัน เคารพ บูรณาการอย่างอิสระ	
4-มืออาชีพ Professional	-มุ่งมั่นการรับรู้ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การรวมความสามารถปรับปรุงความหลากหลายทางวัฒนธรรม -ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสร้างกลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจัดการความหลากหลาย	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินมิติและบริบทต่างๆ ทางวัฒนธรรมที่เผชิญ ปรับเปลี่ยนการจัดการให้มีประสิทธิภาพ -เป็นผู้นำจัดการความหลากหลายแบบองค์รวมเพิ่มความสามารถบุคคลให้บรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร	

มิติที่ 2 มิติความสามารถผู้นำการศึกษา- EDUCATION LEADERSHIP COMPETENCIES		
COMPETENCY	SUB-COMPETENCY	นิยาม-Definition
2.1 ผู้นำการศึกษา Educational Leadership	1. วิสัยทัศน์และการ 2. ทิศทางยุทธศาสตร์ 3. เรียนรู้ตลอดชีวิต 4. อำนวยความสะดวกด้านประสิทธิภาพ	ความสามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางยุทธศาสตร์ เพื่อการจัดการศึกษาของจังหวัด การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของหน่วยงานสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการบริหารสำนักงานเพื่อดำเนินการอำนวยความสะดวกด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
2.2 ผู้นำกลยุทธ์ Strategic leadership	2.1 การคิดเชิงกลยุทธ์ 2.2 การสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ 2.3 การสร้างและจัดการการเปลี่ยนแปลง	ความสามารถ วิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ทรัพยากรและพัฒนา ศักยภาพองค์กรที่มีพลวัตสูง คิดเชิงกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ดำเนินการ สร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ บริหารและ

	2.4 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2.5 บริหารและเสริมพลัง	เสริมพลัง และการติดตามความคืบหน้าที่ทำหยาปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร
2.3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Leadership	3.1 ความตระหนักต่อภายนอก 3.2 บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3.3 เทคนิคการเปลี่ยนแปลง 3.4 การปฏิบัติที่ดี 3.5 เปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์	ความสามารถ รับรู้ เข้าใจ สถานการณ์ ตระหนักต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ผลกระทบองค์กร นำดำเนินการและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ด้วยการใช้นวัตกรรมเปลี่ยนแปลง การโน้มน้าว จูงใจผู้อื่นยอมรับ สนับสนุน ร่วมตอบสนองด้วยวิสัยทัศน์ สร้างแรงผลักดันและเข้าถึงทรัพยากรเพื่อสร้างรูปแบบที่เข้มแข็งในสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์
2.4 ผู้นำทางจริยธรรม Ethical leadership	4.1 คุณลักษณะผู้นำที่มีจริยธรรม 4.2 พฤติกรรมผู้นำจริยธรรม 4.3 การปฏิบัติของผู้นำจริยธรรม 4.4 ผู้นำจริยธรรมมืออาชีพ 4.5 ผู้นำจริยธรรมชั้นยอด	ความสามารถแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมทั้งผู้นำการศึกษาและชีวิตส่วนตัว เกี่ยวกับหลักการทางศีลธรรม ความมุ่งมั่นในความเป็นธรรมตามสถานการณ์ วัฒนธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ การตัดสินใจ การเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความถูกต้อง ความเสมอภาคและความเคารพ การส่งเสริมความเท่าเทียม ความยุติธรรมทางสังคม สะท้อนคุณค่าทางวัฒนธรรม สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ
2.5 ผู้นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Education Technology & Digital Leadership)	5.1 การรู้เท่าทันข้อมูล 5.2 สื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5.3 เนื้อหาเทคโนโลยีดิจิทัล 5.4 แก้ปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ความสามารถ แสดงความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันข้อมูล สื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างและพัฒนาเนื้อหา จัดการความปลอดภัย และการแก้ปัญหา ที่สามารถประเมิน อำนวยความสะดวก ปรับปรุง การเรียนรู้ พัฒนาคู่มือ เครือข่าย และสร้างวัฒนธรรมให้เกิดความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพสูงต่อองค์กร

สมรรถนะที่ 2.1 ผู้นำด้านการศึกษา (Educational Leadership)		
นิยาม : ความสามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการศึกษาระดับจังหวัด การจัดการเรียนรู้อัตโนมัติของหน่วยงานสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการบริหารสำนักงานเพื่อดำเนินการอำนวยความสะดวกด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษา		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.วิสัยทัศน์และการตั้งเป้าหมาย 2.ทิศทางการศึกษาระดับจังหวัด 3.ขับเคลื่อนผลลัพธ์	4.อำนวยความสะดวกด้านประสิทธิภาพ 5.บทบาทผู้นำการศึกษา
ระดับ(Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-อธิบาย ถ่ายทอดอุดมคติ ค่านิยมหลัก วัตถุประสงค์ ความคาดหวังองค์กรที่ชัดเจน -กำหนดวิสัยทัศน์เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานการศึกษา	
2-ระดับกลาง Intermediate	-ประกาศคำแถลงพันธกิจรับรองการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นต่อการจัดการศึกษา -ชี้แจงเป้าหมายขั้นสูงและความคาดหวังที่จะบรรลุผลสำเร็จในวัตถุประสงค์หรือภารกิจองค์กร	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-ทบทวนเป้าหมายปรับแผนและโปรแกรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย -ให้แนวทางแก่หัวหน้างานและบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าและการปรับปรุง -บริหารจัดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์เพื่อความต่อเนื่องการดำเนินงาน -ใช้รูปแบบความเป็นผู้นำองค์กรร่วมกับกลยุทธ์การตัดสินใจ	
4-มืออาชีพ Professional	-มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จและผลลัพธ์ -ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกและสนับสนุนวิสัยทัศน์	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผล สรุปผล การดำเนินงานและความสำเร็จในผลลัพธ์/เป้าหมายวิสัยทัศน์ -แสดงบทบาทผู้นำด้านศึกษามุ่งสู่เป้าหมายและผลลัพธ์เป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์	

สมรรถนะที่ 2.2 ผู้นำกลยุทธ์ (Strategic leadership)		
นิยาม : ความสามารถ วิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ทรัพยากรและพัฒนาศักยภาพองค์กรที่มีพลวัตสูง คิดเชิงกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางดำเนินการ สร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ บริหารและเสริมพลัง และการติดตามความคืบหน้าที่ท้าทายปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	2.1 การคิดเชิงกลยุทธ์ 2.2 การสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ 2.3 การสร้างและจัดการการเปลี่ยนแปลง	2.4 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2.5 บทบาทบริหารและเสริมพลัง
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-อธิบาย ถ่ายทอดอุดมคติ ค่านิยมหลัก วัตถุประสงค์ ความคาดหวังองค์กรที่ชัดเจน -กำหนดวิสัยทัศน์เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานการศึกษา	
2-ระดับกลาง Intermediate	-กำหนดแนวทางสร้างพันธมิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา -ชี้แจงเป้าหมายขั้นสูงและความคาดหวังที่จะบรรลุผลสำเร็จในวัตถุประสงค์หรือภารกิจองค์กร	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-พัฒนาทีมสร้างพันธมิตรองค์กรและมีส่วนร่วมขับเคลื่อนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง -ให้แนวทางแก่หัวหน้างานและบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าและการปรับปรุง -ใช้แนวทางปฏิบัติ/รูปแบบการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดระดับสูงในบุคลากร -ใช้วิธีการและเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	
4-มืออาชีพ Professional	-มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จและผลลัพธ์ -เชื่อมั่นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งรับผิดชอบความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผล สรุปผล การดำเนินงานและความสำเร็จในผลลัพธ์/เป้าหมายวิสัยทัศน์ -แสดงบทบาทการบริหารที่ดีและการเสริมพลังอำนาจที่ดีที่ยอมรับในวงการศึกษา	

สมรรถนะที่ 2.3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง -Change Leadership		
นิยาม : ความสามารถ รับรู้ เข้าใจ สถานการณ์ ตระหนักต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ผลกระทบองค์กร นำดำเนินการและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ด้วยการใช้เทคนิคการเปลี่ยนแปลง การโน้มน้าว จูงใจผู้อื่นยอมรับ สนับสนุน ร่วมตอบสนองด้วยวิสัยทัศน์ สร้างแรงผลักดันและเข้าถึงทรัพยากร เพื่อสร้างรูปแบบที่เข้มแข็งในสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1. ความตระหนักต่อภายนอก 2. วางแผนการเปลี่ยนแปลง 3. เทคนิคการเปลี่ยนแปลง	4. พัฒนากลุ่มเปลี่ยนแปลง 5. บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	<ul style="list-style-type: none"> ติดตาม ถ่ายทอด ข่าวสารการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อองค์กรหรือหน่วยงาน ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และแนะนำอย่างใกล้ชิดและกว้างขวางในการใช้ความสามารถต่อสถานการณ์ 	
2-ระดับกลาง Intermediate	<ul style="list-style-type: none"> ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนดกลยุทธ์วางแผนควบคุมสถานการณ์ที่ค่อนข้างยาก รวบรวมและสรุปข้อมูลเพื่อคาดการณ์แนวโน้มและนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเปลี่ยนแปลง 	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	<ul style="list-style-type: none"> สื่อสารความเป็นจริงและจูงใจสมาชิกตอบสนองแรงกดดันการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อองค์กร วางแผนและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินการตามกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง พิจารณาผลกระทบและการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในเชิงโปรแกรมหรือโครงการ 	

	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินกระบวนการและผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงเป็นระยะและปรับปรุงแก้ไขที่จำเป็น
4-มืออาชีพ Professional	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมกลุ่มพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม แสดงถึงความรู้ ความชำนาญ ประยุกต์ใช้ทฤษฎี เครื่องมือและกระบวนการเปลี่ยนแปลง
5-ชั้นยอด Superior	<ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ประเมินตรวจสอบและใช้แนวทางปฏิบัติที่กำหนดโครงสร้างพื้นฐานการเปลี่ยนแปลง บทบาทผู้นำสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมหลักการคุณภาพและการมีประสิทธิภาพสูง

สมรรถนะที่ 2.4 ผู้นำทางจริยธรรม-Ethical leadership		
<p>นิยาม- ความสามารถแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมทั้งผู้นำการศึกษาและชีวิตส่วนตัว เกี่ยวกับหลักการทางศีลธรรม ความมุ่งมั่นในความเป็นธรรมตามสถานการณ์ วัฒนธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ การตัดสินใจ การเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความถูกต้อง ความเสมอภาคและความเคารพ การส่งเสริมความเท่าเทียม ความยุติธรรมทางสังคม สะท้อนคุณค่าทางวัฒนธรรม สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ</p>		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1. ประพฤติตน 2. ชักจูง กระตุ้นผู้อื่น 3. ใช้อำนาจเหมาะสม	4. ประเมินผู้นำทางจริยธรรม 5. รักษาความเป็นผู้นำจริยธรรม
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	<ul style="list-style-type: none"> เรียนรู้ ถ่ายทอด คุณลักษณะสำคัญผู้นำที่มีจริยธรรมแก่ผู้อื่น ชักจูง กระตุ้นให้ผู้อื่นประพฤติตนตามคุณลักษณะสำคัญผู้นำที่มีจริยธรรม 	
2-ระดับกลาง Intermediate	<ul style="list-style-type: none"> กระตุ้นให้ผู้อื่นเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมเปิดกว้างและความซื่อสัตย์ พิจารณาแนวทางจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กรหรือกลุ่ม 	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	<ul style="list-style-type: none"> สร้างแรงผลักดันในการรักษาและเพิ่มความสามารถความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ยอมรับและพิจารณาข้อเสนอแนะทางจริยธรรมทั้งด้านบวกและด้านลบอย่างจริงจัง ใช้อำนาจอย่างเหมาะสมซึ่งไม่เคยถูกใช้ในทางที่ผิดหรือหันเข้าหาจุดจบของตัวผู้นำ ความเต็มใจที่จะให้มีการอภิปรายประเด็นด้านจริยธรรมของผู้นำ 	
4-มืออาชีพ Professional	<ul style="list-style-type: none"> ละทิ้งผลประโยชน์ส่วนตัวและอัตตาเพื่อผลประโยชน์ของเป้าหมายหรือองค์กร ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมภายใต้จิตสำนึกของความเป็นมนุษย์ 	
5-ชั้นยอด Superior	<ul style="list-style-type: none"> ประเมิน ทบทวนสมมติฐานความเป็นผู้นำทางจริยธรรมของตนเองเสมอ ประพฤติตนรักษาความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมให้ยังคงอยู่และดำเนินงานต่อเนื่อง 	

สมรรถนะที่ 2.5 ผู้นำเทคโนโลยีดิจิทัลการศึกษา (Education Technology & Digital Competency)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถ แสดงความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันข้อมูล สื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างและพัฒนาเนื้อหา จัดการความปลอดภัย และการแก้ปัญหา ที่สามารถประเมิน อำนวยความสะดวก ปรับปรุง การเรียนรู้ พัฒนาทีม เครือข่าย และสร้างวัฒนธรรมให้เกิดความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพสูงต่อองค์กร</p>		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1. รู้เท่าทันข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัล 2. สื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3. เนื้อหาเทคโนโลยีดิจิทัล	4. แก้ปัญหาเทคโนโลยีดิจิทัล 5. เผยแพร่ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัล
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	

1-พื้นฐาน Foundation	-ตระหนักและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐานเพื่อค้นหา สื่อสารข้อมูลที่มีคุณภาพ -ระบุความต้องการข้อมูล และเนื้อหาดิจิทัลในบทบาทหน้าที่ด้วยเทคโนโลยีพื้นฐาน
2-ระดับกลาง Intermediate	-แบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัลกับผู้อื่นผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม -ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับกระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้อง
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-จัดระเบียบ จัดเก็บ เรียกข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัลที่มีโครงสร้าง -ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและโต้ตอบโดยตระหนักถึงบรรทัดฐานพฤติกรรมและความรู้ -ปรับปรุงและบูรณาการข้อมูลและเนื้อหาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับองค์ความรู้ที่มีอยู่ -ประเมินข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณและความน่าเชื่อถือ
4-มืออาชีพ Professional	-ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรและงานการศึกษาตามแนวทางดิจิทัลภาครัฐ -เสนอแนวทางกลยุทธ์การดำเนินงานและการใช้งานความปลอดภัยของเทคโนโลยีดิจิทัล
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินทิศทาง แนวโน้มการค้าดำเนินงานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบรรลุเป้าหมายงานการศึกษา -พัฒนาเผยแพร่ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในบริบทเชิงประจักษ์

มิติที่ 3 ความสามารถการจัดการศึกษา- EDUCATIONAL MANAGER COMPETENCIES

COMPETENCY	SUB-COMPETENCY	นิยาม-Definition
3.1 ดำเนินงานวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (Academic Operation Competency)	1.สื่อสารแนวทางดำเนินงาน 2.กลยุทธ์ แผนและผลลัพธ์ 3.ทีมงานวิชาการ 4.พัฒนาความสามารถทางวิชาการ 5.ส่งเสริม สนับสนุน	ความสามารถบริหารจัดการ ดำเนินงานด้วยทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ช่วยให้องค์กรและผู้รับบริการประสบความสำเร็จและมีความสามารถทางวิชาการ ด้วยการสื่อสาร กลยุทธ์ แผนงาน ทีมงาน พัฒนาความสามารถ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานทางวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ
3.2 พัฒนานโยบาย-แผนคุณภาพ (Education Policy and Quality Plan Development)	1.ถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ 2.แปลงนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ 3.ดำเนินงานกรอบนโยบายและแผนฯ 4.ประเมินผลการดำเนินงาน 5.แสดงบทบาทผู้นำนโยบายและแผนฯ	ความสามารถวิเคราะห์ทิศทางนโยบาย กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาระดับชาติแปลงสู่การวางนโยบาย กลยุทธ์และแผนการพัฒนาคุณภาพในขอบเขตความรับผิดชอบ นำสู่การดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรและเทคโนโลยี รวมทั้งการวางระบบ การประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย
3.3 จัดการคุณภาพการศึกษา (Educational quality Management)	1.ถ่ายทอดหลักการแนวคิด 2.พัฒนาทักษะและขีดความสามารถ 3.ดำเนินงานระบบจัดการคุณภาพ กศ. 4.ติดตามประเมินผลการจัดการคุณภาพ 5.วิจัย นวัตกรรมจัดการคุณภาพ กศ.	ความสามารถดำเนินการจัดระบบ การพัฒนา การจัดการที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษาของผู้เกี่ยวข้องให้ได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักสูตรการเรียนรู้ การประเมินผลและองค์ประกอบที่มีคุณภาพต่างๆ โดยการกำหนดนโยบาย วางแผนดำเนินงาน ติดตาม การรับรอง ปรับปรุงคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสำเร็จของผู้รับการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ที่จำเป็นทั้งความรู้ทักษะและทัศนคติ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายระดับชาติและการมีส่วนร่วมในสังคม
3.4 จัดการศึกษาตาม ความสามารถ (Competency- Based Education)	1.วิสัยทัศน์การศึกษาตามความสามารถ 2.ทีมงานพัฒนาระบบความสามารถ 3.พัฒนาระบบการศึกษาตามความสามารถ 4.ติดตามประเมินผลระบบการศึกษาตาม ความสามารถ	ความสามารถดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาระบบใหม่ แก่ไขระบบดั้งเดิม ให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จโดยใช้ความสามารถเป็นฐานดำเนินงานด้วยการกำหนดระบบความสามารถ ระบบการเรียนรู้และระบบการประเมินผล ส่งเสริม

	5.วิจัยนวัตกรรมการศึกษาตามความสามารถ	สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุความเสมอภาค
3.5 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Life-long educational management system Development)	1.ใช้องค์ความรู้จัดการศึกษาตลอดชีวิต 2.ปฏิสัมพันธ์และร่วมมือกับทีมงาน 3.ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4.พัฒนาระบบจัดการศึกษาตลอดชีวิต 5.วิจัยพัฒนานวัตกรรมฯ	ความสามารถเรียนรู้หลักการและกำหนดกลยุทธ์ แผนการดำเนินงานพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ระบบผลลัพธ์และแผนการประเมินผลของหน่วยงานและที่รับผิดชอบได้อย่างเป็นระบบ และประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
3.6 พัฒนามาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (Develop standards and education quality assurance)	1.ถ่ายทอดหลักการแนวคิด QA 2.กำหนดมาตรฐาน ผลลัพธ์ แผน QA 3.ขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพ 4.ติดตามประเมินผลระบบ QA 5.วิจัย นวัตกรรม พัฒนา QA	ความสามารถดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและผลลัพธ์ที่กำหนด โดยมุ่งเน้นการใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถพัฒนาและดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อฝ่ายบริหาร ผู้รับบริการ หน่วยงานผู้รับรองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่าการประกันคุณภาพจะบรรลุตามข้อกำหนด
3.7 ติดตามประเมินผลการศึกษา (Educational Monitoring and Evaluation)	1.วิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนฯ 2.ออกแบบ ติดตามประเมินผลฯ 3.ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะเชิงบวก 4.ดำเนินงานติดตามประเมินผล 5.พัฒนารูปแบบ นวัตกรรมการติดตามประเมินผลฯ	ความสามารถวิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแผนการติดตามประเมินผลการศึกษาและการนิเทศการศึกษาในความรับผิดชอบ ด้วยการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับทีมงาน กำหนดผลลัพธ์ กระบวนการ การดำเนินงานติดตามประเมินผลให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 3.1 การดำเนินงานวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (Academic Operation Competency)		
นิยาม (Definition) ความสามารถบริหารจัดการ ดำเนินงานด้วยทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ช่วยให้องค์กรและผู้รับบริการประสบความสำเร็จและมีความสามารถทางวิชาการ ด้วยการสื่อสาร กลยุทธ์ แผนงาน ทีมงาน พัฒนาความสามารถ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานทางวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.สื่อสารแนวทางการดำเนินงาน 2.กลยุทธ์ แผนและผลลัพธ์ 3.ทีมงานวิชาการ	4.พัฒนาความสามารถทางวิชาการ 5.ส่งเสริม สนับสนุน
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ชี้แจงบทบาทองค์กรต่อความสำคัญและความสามารถสนับสนุนการพัฒนาวิชาการ -สื่อสารแนวทางสนับสนุนและพัฒนาการทำงานวิชาการ ศส.แก่ผู้เกี่ยวข้อง	
2-ระดับกลาง Intermediate	-กำหนดกลยุทธ์และการวางแผนรองรับการดำเนินงานวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ -กำหนดผลลัพธ์และมอบหมายความรับผิดชอบการปฏิบัติงานวิชาการของกลุ่มงานในองค์กร	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-จัดตั้งทีมงานส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือด้านวิชาการแก่ผู้รับบริการ -กำหนดกลยุทธ์เพิ่มขีดความสามารถองค์กรสนับสนุน พัฒนา ทดสอบและประเมินผลวิชาการ -บูรณาการระบบต่างๆ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงาน พัฒนาวิชาการของจังหวัด -ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานวิชาการตามนโยบาย แผนงานกระทรวงศึกษาธิการ	
4-มืออาชีพ Professional	-ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความร่วมมือเครือข่าย -พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมการดำเนินงานวิชาการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	

5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผล สรุปผล ผลลัพธ์ เป้าหมาย ปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานวิชาการจังหวัด -ดำเนินการวิจัย พัฒนานวัตกรรมทางวิชาการเผยแพร่ในวงการเป็นแบบอย่างที่ดี
-----------------------	--

สมรรถนะที่ 3.2 พัฒนานโยบาย-แผนคุณภาพ (Education Policy and Quality Plan Development)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถวิเคราะห์ทิศทางนโยบาย กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับชาติแปลงสู่การวางนโยบาย กลยุทธ์และแผนการพัฒนาคุณภาพในขอบเขตความรับผิดชอบ นำสู่การดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ทรัพยากรและเทคโนโลยี รวมทั้งการวางระบบการประเมินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1.ถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ</p> <p>2.แปลงนโยบายและแผนคุณภาพสู่การปฏิบัติ</p> <p>3.ดำเนินงานตามกรอบนโยบายและแผนคุณภาพ</p>	<p>4.ประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>5.แสดงบทบาทผู้นำเชิงนโยบายและแผนที่เป็นมืออาชีพ</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>-ถ่ายทอดองค์ความรู้นโยบายและแผนคุณภาพแก่ผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>-สื่อสารและแปลงนโยบาย แผนคุณภาพในงานตามบทบาทหน้าที่</p>	
<p>2-ระดับกลาง Intermediate</p>	<p>-แลกเปลี่ยนข้อมูลนโยบายและแผนคุณภาพผ่านการสื่อสารตัวต่อตัว</p> <p>-มีส่วนร่วมกับทีมงานแปลงนโยบายและแผนคุณภาพสู่การปฏิบัติ</p>	
<p>3.ก้าวหน้า-สูง Advance High</p>	<p>-วิเคราะห์ประเด็นสำคัญของนโยบายและแผนคุณภาพสู่การวางแผนดำเนินงาน</p> <p>-ริเริ่มใจสมาชิกร่วมวิเคราะห์กำหนดทางเลือกดำเนินนโยบายและแผนคุณภาพ</p> <p>-มีส่วนร่วมกำหนดแผนการดำเนินงานนโยบายและแผนคุณภาพขององค์กร</p> <p>-สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุนโยบายและแผนคุณภาพ</p>	
<p>4-มืออาชีพ Professional</p>	<p>-แสดงทัศนะ และแนวทางการดำเนินนโยบายและแผนคุณภาพอย่างชัดเจน</p> <p>-ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเชิงบวกในแนวทางการดำเนินนโยบายและแผนคุณภาพ</p>	
<p>5-ชั้นยอด Superior</p>	<p>-ประเมินทิศทาง แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงนโยบายและแผนคุณภาพ</p> <p>-พัฒนารูปแบบ หรือนวัตกรรมการดำเนินนโยบายและแผนคุณภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง</p>	

สมรรถนะที่ 3.3 จัดการคุณภาพการศึกษา (Educational quality Management)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถดำเนินการจัดระบบ การพัฒนา การจัดการที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษาของผู้เกี่ยวข้องให้ได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักสูตรการเรียนรู้ การประเมินผลและองค์ประกอบที่มีคุณภาพต่างๆ โดยการกำหนดนโยบาย วางแผน ดำเนินงาน ติดตาม การรับรอง ปรับปรุงคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสำเร็จของผู้รับการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ที่จำเป็นทั้งความรู้ทักษะและทัศนคติ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายระดับชาติและการมีส่วนร่วมในสังคม</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1.ถ่ายทอดหลักการแนวคิดการจัดการคุณภาพการศึกษา</p> <p>2.การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการดำเนินงาน</p> <p>3.การดำเนินงานระบบการจัดการคุณภาพการศึกษา</p>	<p>4.ติดตามประเมินผลการดำเนินงานจัดการคุณภาพ กศ.</p> <p>5.ส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรมจัดการคุณภาพการศึกษา</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>-ศึกษาเรียนรู้และถ่ายทอด หลักการ แนวคิด การจัดการคุณภาพการศึกษา</p> <p>-พัฒนาทักษะและขีดความสามารถการดำเนินงานจัดการคุณภาพการศึกษาในบทบาทหน้าที่</p>	

2-ระดับกลาง Intermediate	-กำหนดแนวทางระบบการดำเนินงานจัดการคุณภาพการศึกษาของกลุ่ม/ทีมงาน -แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานจัดการคุณภาพ กศ.ร่วมกับสมาชิกและพันธมิตรองค์กร
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-นำออกแบบ วางแผนการดำเนินงานจัดการคุณภาพการศึกษาของกลุ่ม/องค์กร -จัดการการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนระบบการจัดการคุณภาพการศึกษามุ่งสู่เป้าหมาย -ประยุกต์ใช้ความสามารถทางเทคโนโลยีและดิจิทัลหลากหลายจัดการคุณภาพการศึกษา -นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานจัดการคุณภาพการศึกษาของจังหวัด
4-มืออาชีพ Professional	-พัฒนาความเป็นผู้นำการบริหาร การจัดการ การวัดผลงาน การจัดการคุณภาพการศึกษา -ให้คำปรึกษาแนะนำ วิธีการดำเนินงานและพัฒนาระบบจัดการคุณภาพการศึกษาอย่างผู้ชำนาญ
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผลการดำเนินงานและนำปรับปรุงการจัดการคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ -พัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมสนับสนุน เผยแพร่การจัดการคุณภาพ กศ.เป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์

สมรรถนะที่ 3.4 การจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาระบบใหม่ แก่ระบบดั้งเดิม ให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จโดยใช้ความสามารถเป็นฐานดำเนินงานด้วยการกำหนดระบบความสามารถ ระบบการเรียนรู้และระบบการประเมินผล ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุความเสมอภาค</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1.วิสัยทัศน์การศึกษาตามความสามารถ 2.ทีมงานพัฒนาระบบความสามารถ 3.ดำเนินงานพัฒนาระบบการศึกษาตามความสามารถ</p>	<p>4.ติดตามประเมินผลระบบการศึกษาตามความสามารถ 5.วิจัย นวัตกรรมการศึกษาตามความสามารถ</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>-ศึกษาเรียนรู้และอธิบายหลักการจัดการศึกษาตามความสามารถของจังหวัด -กำหนดวิสัยทัศน์การจัระบบการศึกษาตามความสามารถของจังหวัดและสถานศึกษา</p>	
<p>2-ระดับกลาง Intermediate</p>	<p>-เสนอแนวทางกำหนดความสามารถและโมเดลความสามารถของจังหวัดและสถานศึกษา -จัดตั้งและพัฒนาทีมงานจังหวัดดำเนินงานพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ</p>	
<p>3.ก้าวหน้า-สูง Advance High</p>	<p>-นำการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรความสามารถของจังหวัดและสถานศึกษา -ดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และฝึกอบรมตามความสามารถของจังหวัด -ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานสถานศึกษาพัฒนาระบบการศึกษาตามความสามารถ -มุ่งมั่นพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาตามความสามารถ</p>	
<p>4-มืออาชีพ Professional</p>	<p>-ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา คุณภาพมาตรฐานการศึกษาและเครือข่ายทางการศึกษา -ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพของระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ</p>	
<p>5-ชั้นยอด Superior</p>	<p>-ประเมินผล สรุปผล การดำเนินงานและความสำเร็จการจัดการศึกษาตามความสามารถ -วิจัย พัฒนานวัตกรรมการศึกษาตามความสามารถเผยแพร่ในวงกว้างเป็นแบบอย่างที่ดี</p>	

สมรรถนะที่ 3.5 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Life-long educational management system Development)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถเรียนรู้หลักการและกำหนดกลยุทธ์ แผนการดำเนินงานพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ระบุผลลัพธ์และแผนการประเมินผลของหน่วยงานและที่รับผิดชอบได้อย่างเป็นระบบ และประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1.ใช้องค์ความรู้การจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2.ปฏิสัมพันธ์และร่วมมือกับทีมงาน 3.ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้</p>	<p>4.พัฒนาระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 5.วิจัยพัฒนานวัตกรรมฯ</p>

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)
1-พื้นฐาน Foundation	-ถ่ายทอดองค์ความรู้การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแก่ผู้เกี่ยวข้อง -ใช้องค์ความรู้การจัดการศึกษาตลอดชีวิตปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตน
2-ระดับกลาง Intermediate	-กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาตลอดชีวิตของหน่วยงาน -สร้างปฏิสัมพันธ์และร่วมมือกับทีมงานพัฒนาระบบจัดการศึกษาตลอดชีวิตขององค์กร
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของหน่วยงาน/องค์กร -ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนการสอนระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแก่ผู้เกี่ยวข้อง -ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ กศ.ตลอดชีวิต -แสดงความมุ่งมั่นตั้งใจประสานความร่วมมือพัฒนาระบบฯ แก่หน่วยงาน/สถานศึกษา
4-มืออาชีพ Professional	-ดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างถูกต้องตามหลักการวิชาการ -ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อแนะนำ สอน การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานจัดการศึกษาตลอดชีวิตหน่วยงานทางการศึกษา -วิจัย พัฒนา เผยแพร่นวัตกรรมพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเชิงประจักษ์

สมรรถนะที่ 3.6 พัฒนามาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา (Develop standards and education quality assurance)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและผลลัพธ์ที่กำหนด โดยมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถพัฒนาและดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อฝ่ายบริหาร ผู้รับบริการ หน่วยงาน ผู้รับรองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่าการประกันคุณภาพจะบรรลุตามข้อกำหนด</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1.ถ่ายทอดหลักการแนวคิด การประกันคุณภาพ การศึกษาการปฏิบัติงาน QA</p> <p>2.กำหนดมาตรฐาน ผลลัพธ์และวางแผนการดำเนินงาน QA</p> <p>3.มีส่วนร่วมขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพ</p>	<p>4.ติดตามประเมินผลการดำเนินงานระบบ QA</p> <p>5.ส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรมพัฒนาการดำเนินงาน QA</p>
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ศึกษาเรียนรู้และถ่ายทอดนโยบาย หลักการ แนวคิด การประกันคุณภาพการศึกษา -พัฒนาทักษะและขีดความสามารถรองรับการดำเนินงาน QA ตามบทบาทหน้าที่	
2-ระดับกลาง Intermediate	-กำหนดแนวทางและผลลัพธ์การดำเนินงานประกันคุณภาพของกลุ่ม/ทีมงาน -แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน QA ร่วมกับสมาชิกและพันธมิตรองค์กร	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-ออกแบบ วางแผนการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพร่วมกับกลุ่ม/องค์กร -มีส่วนร่วมขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพการศึกษามุ่งสู่มาตรฐานและผลลัพธ์ -ใช้ทักษะความสามารถทั้งเทคโนโลยีและดิจิทัลหลากหลายปฏิบัติงาน QA -นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน มุ่งสู่มาตรฐานและผลลัพธ์ระบบ QA	
4-มืออาชีพ Professional	-พัฒนาความเป็นผู้นำการบริหาร การจัดการ การวัดผลงาน การวัดประสิทธิภาพระบบ QA -ให้คำปรึกษาแนะนำ เทคนิควิธีการดำเนินงานและพัฒนาระบบ QA แบบมืออาชีพ	

5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพของจังหวัดเพื่อปรับปรุงอย่างเป็นระบบ -พัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมสนับสนุน เผยแพร่การดำเนินงาน QA เป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์
-----------------------	---

สมรรถนะที่ 3.7 ติดตามประเมินผลการศึกษา (Educational Monitoring and Evaluation)		
นิยาม (Definition) ความสามารถวิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแผนการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาในความรับผิดชอบ ด้วยการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับทีมงาน กำหนดผลลัพธ์ กระบวนการ การดำเนินงานติดตามประเมินผลให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.วิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนการศึกษา 2.ออกแบบกระบวนการ ติดตามประเมินผล 3.ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะเชิงบวก	4.ดำเนินงานติดตามประเมินผลหน่วยงานทางการศึกษา 5.พัฒนารูปแบบ นวัตกรรมการติดตามประเมินผล
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ถ่ายทอดผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์แผนการศึกษา -วิเคราะห์ผลลัพธ์งานในหน้าที่รองรับการติดตามประเมินผล	
2-ระดับกลาง Intermediate	-แลกเปลี่ยนข้อมูล การดำเนินงานของกลุ่มรองรับการติดตามประเมินผล -ร่วมมือกับทีมงานออกแบบ กระบวนการ ติดตามประเมินผลการศึกษา	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-กำหนดแผนการประเมินผลการนิเทศการศึกษาในความรับผิดชอบ -กำหนดแผน วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การติดตามประเมินผลการศึกษาชัดเจน -เลือกใช้เทคนิคการติดตามประเมินผลการศึกษาสะท้อนผลลัพธ์การประเมิน -สร้างและรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับทีมประเมินผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	
4-มืออาชีพ Professional	-มีส่วนร่วมดำเนินงานติดตามประเมินผลการศึกษาอย่างชำนาญระดับมืออาชีพ -ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะเชิงบวกในกระบวนการติดตามประเมินผลการศึกษา	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผลและรายงานประสิทธิภาพการติดตามประเมินผลการศึกษาและการนิเทศน์ -พัฒนารูปแบบ นวัตกรรมการติดตามประเมินผลการศึกษาแนวใหม่ได้รับการยอมรับ	

.....