

การจัดการศึกษาตามความสามารถศึกษธิการจังหวัด-รองฯ

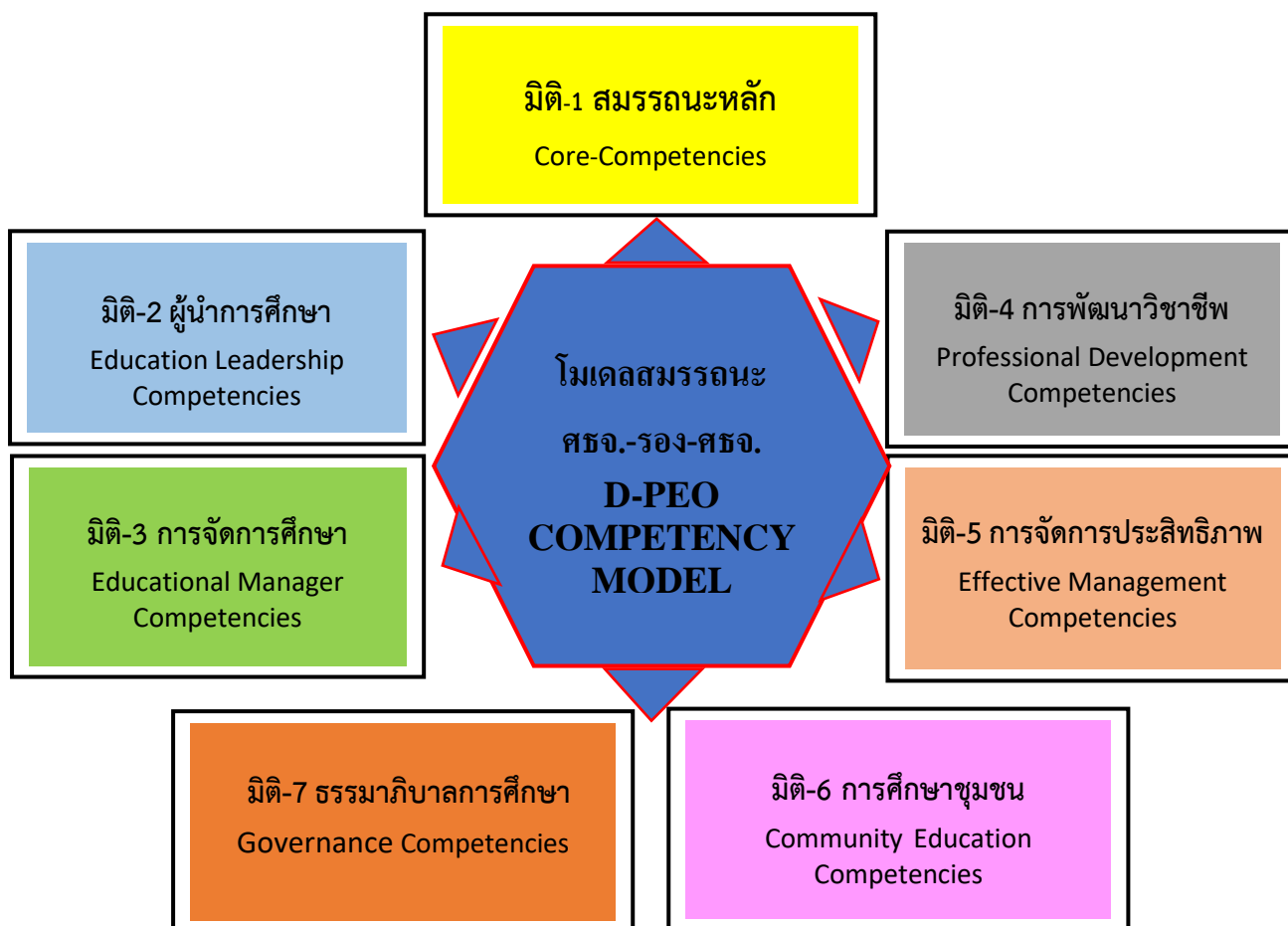
ดร.ชัชรินทร์ ชวนวัน อาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่, 16-2565

โมเดลสมรรถนะศึกษธิการจังหวัดและรอง-ศึกษธิการจังหวัด

D-PEO COMPETENCY MODEL

Dr. Chatcharin Chuanwan : North-Chiang Mai University Thailand

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



DIRECTOR-DEPUTY PROVINCE EDUCATION OFFICER COMPETENCY MODEL

มิติที่ 4 ความสามารถพัฒนาวิชาชีพ- PROFESSIONAL DEVELOPMENT COMPETENCIES		
COMPETENCY	SUB- COMPETENCY	นิยาม-Definition
สมรรถนะที่ 4.1 พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standards Development)	1.สื่อสารองค์ความรู้การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 2.วางแผนการการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 3.ร่วมมือพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ	ความสามารถดำเนินการพัฒนาทางการศึกษาที่บ่งชี้กระบวนการตั้ง ศักยภาพบุคคล การสร้างความเข้าใจและการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ในวิชาชีพ ด้วยการพัฒนาผู้ปฏิบัติ การศึกษาฝึกอบรม การวางแผน

	4.ให้คำปรึกษาการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 5.นำเรียนรู้และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ	จัดระเบียบและโปรแกรม การสนับสนุนการเป็นมืออาชีพ และกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆเพื่อบรรลุมาตรฐานและการประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน
สมรรถนะที่ 4.2 มุ่งผลลัพธ์และความเป็นเลิศในวิชาชีพ (Results and professional excellence)	1.กำหนดผลลัพธ์การปฏิบัติงาน 2.วางแผนการดำเนินงานบรรลุผลลัพธ์ 3.ประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ 4.สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือ 5.แสดงผลสำเร็จในผลลัพธ์สมรรถนะวิชาชีพ	ความสามารถกำหนดผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้ รวบรวมประสานเทคนิค วิธีการ ทรัพยากร เทคโนโลยีที่หลากหลาย ปฏิบัติงานพัฒนาวิชาชีพ ติดตามประเมินผล ให้บรรลุผลลัพธ์และความเป็นเลิศในวิชาชีพ
สมรรถนะที่ 4.3 พัฒนาผลงานทางวิชาการ (Academic performance Development)	1.วิเคราะห์ภารกิจการศึกษา 2.กำหนดรูปแบบการพัฒนาผลงานการศึกษา 3.ออกแบบการพัฒนาผลงานวิชาการตามระเบียบ 4.ให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาผลงานวิชาการผู้อื่น 5.แสดงผลงานวิชาการที่เป็นแบบอย่างได้	ความสามารถวิเคราะห์ ทิศทาง กลยุทธ์ แผนและภารกิจการศึกษาที่รับผิดชอบ เพื่อกำหนดแนวทาง รูปแบบ นวัตกรรมการพัฒนาผลงานวิชาการ ที่แสดงถึงคุณค่าและสะท้อนความสามารถ ความมีศักยภาพ ความสำเร็จและประสิทธิผลการดำเนินงานในหน้าที่ เป็นแบบอย่างผู้นำทางวิชาการศึกษามืออาชีพ
สมรรถนะที่ 4.4 พัฒนาสมรรถนะบุคคลทางการศึกษา (Human Resource Competency development)	1.พัฒนาความสามารถการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2.กำหนดกลยุทธ์เป้าหมายการพัฒนาบุคคล 3.กำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา 4.ประเมินการพัฒนาสมรรถนะบุคคล 5.เสนอแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคคลทางการศึกษา	ความสามารถพัฒนาความสามารถตนเอง ทีมงานแผนงาน โครงการอย่างมีส่วนร่วม ดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา ด้วยการกำหนดสมรรถนะ กำหนดการเรียนรู้และฝึกอบรม และกำหนดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานบุคคลทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมืออาชีพ
สมรรถนะที่ 4.5 วิจัยการศึกษา (Educational Research)	1.ศึกษาค้นคว้า วิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ 2.สื่อสารกระบวนการวิจัย 3.กำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานวิจัย 4.ให้คำปรึกษา แนะนำการวิจัย 5.พัฒนาเผยแพร่งานวิจัยนวัตกรรม	ความสามารถดำเนินขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และใช้วิธีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์วางแผน เลือกเครื่องมือทางสถิติ ระเบียบวิธีการ การรวบรวมจัดการข้อมูลที่เหมาะสม (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) โดยใช้ทักษะการสะท้อน การระบุกำหนดและวิเคราะห์ปัญหา สร้างแนวทางแก้ไขและประเมิน การเขียนและนำเสนองานวิจัยและสิ่งที่ค้นพบ เพื่อสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของการวิจัย

สมรรถนะที่ 4.1 พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standards Development)		
นิยาม (Definition) ความสามารถดำเนินการพัฒนาทางการศึกษาที่บ่งชี้กระบวนการตั้งศักยภาพบุคคล การสร้างความเข้าใจและการเรียนรู้มีส่วนร่วมในวิชาชีพ ด้วยการพัฒนาผู้ปฏิบัติ การศึกษาฝึกอบรม การวางแผนจัดระเบียบและโปรแกรม การสนับสนุนการเป็นมืออาชีพ และกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆเพื่อบรรลุมาตรฐานและการประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.สื่อสารองค์ความรู้การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 2.วางแผนการการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 3.ร่วมมือพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ	4.ให้คำปรึกษาการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ 5.นำเรียนรู้และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ศึกษาเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ -สร้างทักษะและคุณลักษณะวิชาชีพในบริบทงาน/หน้าที่ตนเอง	
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-กำหนดเป้าหมายพัฒนาดตนเองให้มีความพร้อมตามมาตรฐานวิชาชีพ -แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการพัฒนาวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน	

3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-ใช้ทักษะและคุณลักษณะวิชาชีพพัฒนาและแก้ไขปัญหาการพัฒนาวิชาชีพ -พัฒนาความสามารถการสื่อสารด้วยภาษาไทยและภาษาอังกฤษ -โน้มน้าวผู้อื่นมีส่วนร่วมพัฒนาความเป็นผู้นำการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษา -ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือเครือข่ายวิชาชีพพัฒนาความพร้อมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
4-มืออาชีพ Professional	-ประยุกต์ใช้เทคนิคหลากหลายพัฒนามาตรฐานผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา -ให้คำปรึกษา แนะนำ การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้วยความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพ
5-ชั้นยอด Superior	-วิเคราะห์ ประเมินและคาดการณ์ทิศทางเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงวิชาชีพ -เป็นผู้นำการเรียนรู้และกำหนดแนวทางพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง

สมรรถนะที่ 4.2 มุ่งผลลัพธ์และความเป็นเลิศในวิชาชีพ (Results and professional excellence)		
นิยาม (Definition) ความสามารถกำหนดผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้ รวบรวม ประสานเทคนิค วิธีการ ทักษะการ เทคโนโลยีที่หลากหลาย ปฏิบัติงานพัฒนาวิชาชีพ ติดตามประเมินผล ให้บรรลุผลลัพธ์และความเป็นเลิศในวิชาชีพ		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.กำหนดผลลัพธ์การปฏิบัติงาน 2.วางแผนการดำเนินงานบรรลุผลลัพธ์ 3.ประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลลัพธ์	4.สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือ 5.แสดงผลสำเร็จในผลลัพธ์สมรรถนะวิชาชีพ
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ศึกษาเรียนรู้และอธิบายผลลัพธ์ความเป็นเลิศในวิชาชีพได้ชัดเจน -กำหนดผลลัพธ์การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ตนเอง	
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-กำหนดผลลัพธ์การปฏิบัติงานของกลุ่มงานในองค์กร -กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุผลลัพธ์และความเป็นเลิศในวิชาชีพ	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-วางแผนการดำเนินงานร่วมกับทีมงานเพื่อความสำเร็จในผลลัพธ์ -ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นดำเนินการมุ่งสู่ผลลัพธ์ของการพัฒนาวิชาชีพ -มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลลัพธ์โดยใช้เทคนิควิธีการและทรัพยากรหลากหลาย -ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานมุ่งสู่ผลลัพธ์และความเป็นเลิศในวิชาชีพ	
4-มืออาชีพ Professional	-สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาผลลัพธ์การดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพ -ให้คำปรึกษาแนะนำ เทคนิควิธีการเชื่อมโยงองค์ความรู้และนวัตกรรมมุ่งสู่ผลลัพธ์วิชาชีพ	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินทิศทาง แนวโน้ม การพัฒนาความสำเร็จของผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพ -แสดงบทบาทการนำปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลลัพธ์สมรรถนะวิชาชีพเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์	

สมรรถนะที่ 4.3 พัฒนาผลงานทางวิชาการ (Academic performance Development)		
นิยาม (Definition) ความสามารถวิเคราะห์ ทิศทาง กลยุทธ์ แผนและภารกิจการศึกษาที่รับผิดชอบ เพื่อกำหนดแนวทาง รูปแบบ นวัตกรรมกรพัฒนา ผลงานวิชาการ ที่แสดงถึงคุณค่าและสะท้อนความสามารถ ความมีศักยภาพ ความสำเร็จและประสิทธิภาพการดำเนินงานในหน้าที่ เป็นแบบอย่างผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.วิเคราะห์ภารกิจการศึกษา 2.กำหนดรูปแบบการพัฒนาผลงานการศึกษา 3.ออกแบบการพัฒนาผลงานวิชาการตามระเบียบปฏิบัติ	4.ให้คำปรึกษา แนะนำการพัฒนาผลงานวิชาการแก่ผู้อื่น 5.แสดงผลงานวิชาการที่เป็นแบบอย่างได้

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)
1-พื้นฐาน Foundation	-อธิบาย/ถ่ายทอดภาพรวมของการพัฒนาผลงานวิชาการ -วิเคราะห์กลยุทธ์ แผนและภารกิจการศึกษาในความรับผิดชอบของตน
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-รวบรวมข้อมูลเพื่อการพัฒนาผลงานทางวิชาการ -แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาผลงานวิชาการกับทีมงานและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-ออกแบบรูปแบบการพัฒนาผลงานทางวิชาการที่มีแนวโน้มประสบความสำเร็จ -วางแผน ขั้นตอนการพัฒนาผลงานวิชาการของตนเองอย่างเป็นระบบ -ดำเนินงานพัฒนาผลงานวิชาการตามระเบียบแบบแผนและวิธีการที่ยอมรับในเชิงวิชาการ -ส่งเสริม สนับสนุนผู้เกี่ยวข้องพัฒนาผลงานทางวิชาการที่รับผิดชอบให้สำเร็จ
4-มืออาชีพ Professional	-เสริมสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาผลงานวิชาการสนับสนุนการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ -ให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาผลงานวิชาการแก่ผู้อื่นอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผน
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินและทบทวนผลการพัฒนาผลงานทางวิชาการสะท้อนความเชี่ยวชาญมืออาชีพ -แสดงผลงานทางวิชาการในวิชาชีพการศึกษาเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์

สมรรถนะที่ 4.4 พัฒนาสมรรถนะบุคคลทางการศึกษา (Human Resource Competency development)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถพัฒนาความสามารถตนเอง ทีม แผนงาน โครงการอย่างมีส่วนร่วม ดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา ด้วยการกำหนดสมรรถนะ กำหนดการเรียนรู้และฝึกอบรม และกำหนดการประเมินผล อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานบุคคลทางการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จอย่างมืออาชีพ</p>		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.พัฒนาความสามารถการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2.กำหนดกลยุทธ์เป้าหมายการพัฒนาบุคคล 3.กำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา	4.ประเมินการพัฒนาสมรรถนะบุคคล 5.เสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลทางการศึกษา
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ถ่ายทอดองค์ความรู้การพัฒนาสมรรถนะบุคคลแก่ผู้อื่น -พัฒนาขีดความสามารถตนเองรองรับระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคคล	
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-กำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคคลทางการศึกษา -แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางพัฒนาฯ ร่วมกับสมาชิกและผู้เกี่ยวข้อง	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-มีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคคลทางการศึกษาที่มีแนวโน้มประสบความสำเร็จ -กำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคคลสอดคล้องกับผลลัพธ์กลุ่มและกลยุทธ์องค์กร -ตระหนักและตั้งใจมีส่วนร่วมดำเนินงานระบบพัฒนาสมรรถนะบุคคลขององค์กร -ร่วมมือหน่วยงานและเครือข่ายการเรียนรู้ พัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูและบุคลากรการศึกษา	
4-มืออาชีพ Professional	-ดำเนินกลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะบุคคลทางการศึกษาอย่างชำนาญเป็นระบบ -ให้คำปรึกษา สอนแนะ การพัฒนาสมรรถนะบุคคลทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินแนวโน้ม ผลการพัฒนาสมรรถนะบุคคลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต -พัฒนานวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะบุคคลทางการศึกษาเผยแพร่เป็นแบบอย่างที่ดี	

สมรรถนะที่ 4.5 วิจัยการศึกษา (Educational Research)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถดำเนินขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และใช้วิธีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ วางแผน เลือกเครื่องมือทางสถิติ ระเบียบวิธีการ การรวบรวมจัดการข้อมูลที่เหมาะสม (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) โดยใช้ทักษะการสะท้อน การระบุกำหนดและวิเคราะห์ปัญหา สร้างแนวทางแก้ไขและประเมิน การเขียนและนำเสนองานวิจัยและสิ่งที่ค้นพบ เพื่อสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของการวิจัย</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1.ศึกษาค้นคว้า งานวิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ 2.สื่อสารกระบวนการวิจัย 3.กำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานวิจัย</p>	<p>4.ให้คำปรึกษา แนะนำการวิจัย 5.พัฒนาเผยแพร่งานวิจัยนวัตกรรม</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>-อธิบาย/ถ่ายทอดองค์ความรู้ของการวิจัยการศึกษาในภาพกว้าง -พัฒนาทักษะระเบียบวิธีวิจัยในบทบาทหน้าที่ของตน</p>	
<p>2-ระดับกลางสูง Intermediate</p>	<p>-ออกแบบการวิจัยสอดคล้องกับข้อจำกัดและขอบเขตของงานในความรับผิดชอบ -สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการพัฒนางานวิจัยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p>	
<p>3-ก้าวหน้า-สูง Advance High</p>	<p>-ระบุและออกแบบขั้นตอนการวิจัยการศึกษาเหมาะสมกับบริบท -กำหนดกลยุทธ์และแผนการวิจัยการศึกษาที่มีแนวโน้มประสบความสำเร็จ -พัฒนา ตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยเทคนิคและสถิติที่เชื่อถือได้ -ใช้ข้อมูลเชิงลึกไตร่ตรองผลลัพธ์ของการศึกษาวิจัยและการวิจัยตามแนวทางอื่น</p>	
<p>4-มืออาชีพ Professional</p>	<p>-นำกระบวนการวิจัยแก้ปัญหาหรือพัฒนางานการศึกษาด้วยความชำนาญอย่างมืออาชีพ -ให้คำปรึกษา แนะนำ การฝึกอบรมเพื่อสื่อสารการวิจัยและสิ่งที่ค้นพบ</p>	
<p>5-ชั้นยอด Superior</p>	<p>-วิเคราะห์ปัญหา ประเมินบทบาทกลยุทธ์และกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาการวิจัย -เผยแพร่งานวิจัยนวัตกรรมพัฒนาผลลัพธ์และคุณภาพการศึกษาเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์</p>	

มิติที่ 5 ความสามารถการจัดการที่มีประสิทธิภาพ-EFFECTIVE MANAGEMENT COMPETENCIES		
COMPETENCY	SUB-COMPETENCY	นิยาม-Definition
<p>สมรรถนะที่ 1.การดำเนินงาน คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (Commission Operate Competency)</p>	<p>1.ปฏิบัติงานธุรการ- administrative 2.ดำเนินงานภาครัฐ- government 3.มอบหมายงาน-assignment 4.ความรับผิดชอบ- responsibility 5.แสดงบทบาทการนำปฏิบัติงาน -Lead to Operation</p>	<p>ความสามารถบริหารจัดการ มอบหมายความรับผิดชอบ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานธุรการของสำนักงานฯ สนับสนุนการดำเนินงานและการปฏิบัติงานราชการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและตามที่คกก. ศธจ. มอบหมาย</p>
<p>สมรรถนะที่ 2 การบริหาร การศึกษา (Education Administration)</p>	<p>1.ถ่ายทอดหลักการแนวคิดการบริหาร 2.สื่อสารทิศทางเป้าหมายการบริหาร 3.ดำเนินงานบริหารจัดการระบบ 4.ร่วมมือพัฒนาตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ 5.พัฒนานวัตกรรมการบริหารศึกษา</p>	<p>ความสามารถจัดการระบบการศึกษา โครงสร้าง ทรัพยากร กระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน เพื่อจัดการศึกษามุ่งทิศทางการกลยุทธ์ด้วย การวางแผน , การบริหาร , การจัดองค์การ, ทิศทางการศึกษา , การประสานงาน, การนิเทศ, การควบคุม และการประเมินผลการศึกษา เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม เป็นสมาชิกที่ดี ของสังคม</p>

สมรรถนะที่ 3 บริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic public administration)	1.วิเคราะห์ ประเมิน สภาพแวดล้อม 2.กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ 3.จัดสรรทรัพยากรงบประมาณและแผนการบริหารราชการ 4.จัดทำกรอบการประเมินผลและระบุตัวชี้วัด 5.พัฒนานวัตกรรมบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์	ความสามารถวิเคราะห์ ประเมิน แนวโน้ม สภาพแวดล้อมองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณการบริหารการศึกษาของจังหวัด รวมทั้งจัดทำกรอบประเมินผล ระบุตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและพัฒนานวัตกรรม เพื่อการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผล
สมรรถนะที่ 4 สนับสนุนการตรวจราชการ (Government inspection Support)	1.วิเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศ 2.ประสานและสนับสนุนการตรวจราชการ 3.สื่อสารข้อมูลทางเทคนิค 4.ให้คำปรึกษาแนะนำ 5.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความสามารถศึกษา นโยบาย ถ่ายทอดแนวทางการตรวจราชการ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ จัดทำแผน สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตามประเมินผล เพื่อการสื่อสารประสานงาน สนับสนุนภารกิจการตรวจราชการและการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
สมรรถนะที่ 5 ติดตามประเมินผลการศึกษา (Educational Monitoring and Evaluation)	1.วิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนการศึกษา 2.ออกแบบกระบวนการ ติดตามประเมินผลฯ 3.ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะเชิงบวก 4.ดำเนินงานติดตามประเมินผลหน่วยงานการศึกษา 5.พัฒนารูปแบบ นวัตกรรมการติดตามประเมินผลฯ	ความสามารถวิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแผนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทางการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในความรับผิดชอบ ด้วยการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับทีมงาน กำหนดผลลัพธ์ กระบวนการ การดำเนินงานติดตามประเมินผลให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5.1 การดำเนินงานคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด (Commission Operate Competency)		
นิยาม (Definition) ความสามารถบริหารจัดการ มอบหมายความรับผิดชอบ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานธุรการของสำนักงานฯ สนับสนุนการดำเนินงานและการปฏิบัติงานราชการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัดและตามที่ คกก.ศธจ. มอบหมาย		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.ปฏิบัติงานธุรการ- administrative 2.ดำเนินงานภาครัฐ- government 3.มอบหมายงาน-assignment	4.ความรับผิดชอบ- responsibility 5.แสดงบทบาทการนำปฏิบัติงาน -Lead to Operation
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ศึกษาเรียนรู้และอธิบายบทบาท หน้าที่ เป้าหมายของคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด -วิเคราะห์กำหนดผลลัพธ์การปฏิบัติงานของ คกก.ศธจ.ในสำนักงานฯ	
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-ปฏิบัติงานธุรการและการทำงานของคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด -มอบหมายความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน คกก.ศธจ. ของกลุ่มงานในองค์กร	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-จัดทำระบบงานและแผนการปฏิบัติงานรองรับผลลัพธ์และเป้าหมายงาน คกก.ศธจ. -ร่วมกับทีมงานจัดทำยุทธศาสตร์ แผนการศึกษา แผนงบประมาณของจังหวัด -ร่วมมือกับ คกก.ศธจ. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับในจังหวัด -ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานมุ่งสู่ผลลัพธ์และเป้าหมาย คกก.ศธจ.	
4-มืออาชีพ Professional	-สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือบริหารและพัฒนางานบุคคลในอำนาจหน้าที่ คกก.ศธจ. -ให้คำปรึกษานำเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก โอนสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ คกก.ศธจ.	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผล สรุปผล การดำเนินงานและความสำเร็จในผลลัพธ์/เป้าหมายของ คกก.ศธจ. -แสดงบทบาทการนำปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลลัพธ์และเป้าหมาย คกก.ศธจ.เป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์	

สมรรถนะที่ 2 บริหารการศึกษา (Education Administration)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถจัดการระบบการศึกษา โครงสร้าง ทรัพยากร กระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน บริหารจัดการศึกษามุ่งศึกษา วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ด้วย การวางแผน , การบริหาร , การจัดการ, ทิศทางการศึกษา , การประสานงาน, การนิเทศ, การควบคุม และการประเมินผล การศึกษา เพื่อพัฒนาผู้รับบริการให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1.ถ่ายทอดหลักการแนวคิดการบริหารการศึกษา 2.สื่อสารทิศทางเป้าหมายการบริหารการศึกษา 3.ดำเนินงานบริหารจัดการระบบการศึกษา</p>	<p>4.ร่วมมือพัฒนาตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ 5.ให้บริการการศึกษาอย่างมืออาชีพ</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>-อธิบายถ่ายทอดหลักการแนวคิดการจัดการศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง -สื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมายการดำเนินงานการศึกษาในบทบาทหน้าที่แก่ผู้รับบริการ</p>	
<p>2-ระดับกลางสูง Intermediate</p>	<p>-กำหนดผลลัพธ์เป้าหมายการบริหารการศึกษาแก่บุคลากรและผู้รับบริการ -กำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินงานบริหารการศึกษาในองค์กร</p>	
<p>3.ก้าวหน้า-สูง Advance High</p>	<p>-วางแผนดำเนินงานบริหารการศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์กลยุทธ์องค์กร -กำหนดผลลัพธ์การดำเนินงานบริหารศึกษาด้านต่างๆที่ชัดเจน -สร้างการมีส่วนร่วมบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษากับผู้เกี่ยวข้อง -ประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการศึกษาขององค์กรและผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ</p>	
<p>4-มืออาชีพ Professional</p>	<p>-ประยุกต์ใช้เทคนิค ทรัพยากร และเทคโนโลยีบริหารการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย -ให้คำปรึกษา แนะนำ การบริหารการศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้องระดับมืออาชีพ</p>	
<p>5-ชั้นยอด Superior</p>	<p>-ประเมินสถานการณ์ แนวโน้มและคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับการบริหารการศึกษา -พัฒนาองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาการบริหารการศึกษาเป็นที่ยอมรับ</p>	
		35

สมรรถนะที่ 3 บริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic public administration)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถวิเคราะห์ ประเมิน แนวโน้ม สภาพแวดล้อมองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ จัดสรร ทรัพยากรและงบประมาณการบริหารการศึกษาของจังหวัด รวมทั้งจัดทำกรอบประเมินผล ระบุตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและพัฒนาวัตกรรม เพื่อการบริหาร ราชการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผล</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ Key Element</p>	<p>1.วิเคราะห์ ประเมิน สภาพแวดล้อม 2.กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ 3.จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณและแผนการบริหาร ราชการ</p>	<p>4.จัดทำกรอบการประเมินผลและระบุตัวชี้วัด 5.พัฒนานวัตกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>-เรียนรู้และถ่ายทอดหลักการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์แก่ผู้เกี่ยวข้อง -วิเคราะห์ ประเมิน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร</p>	
<p>2-ระดับกลางสูง Intermediate</p>	<p>-กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์กร -ปรับใช้ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารราชการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา</p>	

3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-ประยุกต์ศาสตร์การทำงานของคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง -สนับสนุนทีมงานปฏิบัติตามหลักและกระบวนการเชิงกลยุทธ์อย่างถูกต้อง -ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล แผนกลยุทธ์ ที่ได้รับมอบหมาย -จัดทำรอบการประเมินผลและระบุตัวชี้วัดการบริหารราชการเชิงกลยุทธ์
4-มืออาชีพ Professional	-พัฒนาบุคคลเป็นทรัพย์สินที่มีค่าสำหรับองค์กรสอดคล้องแผนพัฒนาการศึกษา -ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินและทบทวนการบริหารราชการกลยุทธ์และปรับปรุงร่วมกับทีมงานอย่างถูกต้อง -ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์

สมรรถนะที่ 4 สนับสนุนการตรวจราชการ (Government inspection Support)		
นิยาม (Definition) ความสามารถศึกษานโยบาย ถ่ายทอดแนวทางการตรวจราชการ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ จัดทำแผน สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตามประเมินผล เพื่อการสื่อสาร ประสานงาน สนับสนุนภารกิจการตรวจราชการและการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		
องค์ประกอบสำคัญ Key Element	1.วิเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศ 2.ประสานและสนับสนุนการตรวจราชการ 3.สื่อสารข้อมูลทางเทคนิค	4.ให้คำปรึกษาแนะนำ 5.ประเมินผลการปฏิบัติงาน
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ศึกษาเรียนรู้ ถ่ายทอดนโยบาย แนวทางการสนับสนุนการตรวจราชการแก่ผู้อื่น -วิเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศของแผนงาน โครงการสนับสนุนการตรวจราชการ	
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-จัดทำแผนงานรองรับการสนับสนุนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ -ประสานงานและสนับสนุนการตรวจราชการกับหน่วยงาน สถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-สื่อสาร ประสานงานข้อมูลทางเทคนิคสนับสนุนการปฏิบัติงานตรวจราชการ -ให้ความร่วมมือกับทีมและพันธมิตรในงานตรวจราชการอย่างยืดหยุ่น -ตั้งใจดำเนินงานสนับสนุนการตรวจราชการที่ตรงเวลาและรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพ -ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงาน สถานศึกษาในจังหวัดให้บรรลุวัตถุประสงค์การตรวจราชการ	
4-มืออาชีพ Professional	-ปฏิบัติงานการตามขั้นตอน มาตรฐานและติดตามผลการตรวจราชการที่สะท้อนประสิทธิภาพ -ให้คำปรึกษาแนะนำการวิเคราะห์การตัดสินใจดำเนินงานตรวจราชการแก่ผู้เกี่ยวข้อง	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สถานศึกษาและอื่นๆ รองรับการตรวจราชการ -ศึกษาวิจัยระบบ รูปแบบ จัดทำคู่มือการสนับสนุนการตรวจราชการเป็นที่ยอมรับ	

สมรรถนะที่ 5 ติดตามประเมินผลการศึกษา (Educational Monitoring and Evaluation)		
นิยาม (Definition) ความสามารถวิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนการศึกษาที่เกี่ยวข้อง กำหนดแผนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทางศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในความรับผิดชอบ ด้วยการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับทีมงาน กำหนดผลลัพธ์ กระบวนการ การดำเนินงานติดตามประเมินผลให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.วิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนการศึกษา 2.ออกแบบกระบวนการ ติดตามประเมินผลฯ 3.ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะเชิงบวก	4.ดำเนินงานติดตามประเมินผลหน่วยงานทางการศึกษา 5.พัฒนารูปแบบ นวัตกรรมติดตามประเมินผลฯ
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	

1-พื้นฐาน Foundation	-อธิบาย ถ่ายทอด นโยบายและแนวทางติดตามประเมินผลของกระทรวงศึกษาธิการ -วิเคราะห์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนการศึกษา ผลลัพธ์งานในหน้าที่รองรับการติดตามประเมินผล
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-จัดเตรียม ปรับปรุงข้อมูลการดำเนินงานของกลุ่มรองรับการติดตามประเมินผล -ร่วมมือกับทีมงานออกแบบ กระบวนการ ติดตามประเมินผลการศึกษา
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-กำหนดแผนการประเมินผลการดำเนินงานการศึกษาในความรับผิดชอบของจังหวัด -กำหนดวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผลการศึกษาชัดเจน -เลือกใช้เทคนิคการติดตามประเมินผลการศึกษาที่สะท้อนผลลัพธ์การประเมิน -สร้างทีมและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับทีมประเมินผลการการศึกษาของหน่วยงานอื่น
4-มืออาชีพ Professional	-มีส่วนร่วมดำเนินงานติดตามประเมินผลการศึกษาอย่างชำนาญระดับมืออาชีพ -ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะเชิงบวกในกลยุทธ์และกระบวนการติดตามประเมินผลการศึกษา
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผลและรายงานประสิทธิภาพการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลการศึกษา -พัฒนารูปแบบ นวัตกรรมการติดตามประเมินผลการศึกษาแนวใหม่ได้รับการยอมรับเชิงประจักษ์

มิติที่ 6 ความสามารถดำเนินงานการศึกษาชุมชน- COMMUNITY EDUCATION COMPETENCIES		
COMPETENCY	SUB-COMPETENCY	นิยาม-Definition
สมรรถนะที่ 1 ผู้นำ การศึกษาชุมชน (Community Education Leadership Competencies)	1.ถ่ายทอดปรัชญาการศึกษาชุมชน 2.พัฒนาทักษะการศึกษาชุมชน 3.มอบหมายความรับผิดชอบ 4.แสดงความสามารถ 5.การบูรณาการการศึกษาชุมชน	ความสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำการศึกษาชุมชนที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจสภาพชุมชน หน้าที่การพัฒนา แก้ปัญหา สร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการศึกษาชุมชน ยั่งยืน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ชุมชน
สมรรถนะที่ 2 สร้างและรักษา ความสัมพันธ์ชุมชน (Community Building and Sustaining relationship Competencies)	1.ถ่ายทอดแนวทางสร้างความสัมพันธ์ชุมชน 2.สื่อสารวัตถุประสงค์การสร้างความสัมพันธ์ชุมชน 3.ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร 4.พัฒนาและแสดงความสามารถบุคคล 5.พัฒนารูปแบบแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ ชุมชน	ความสามารถสร้างความสัมพันธ์ชุมชนการศึกษากับชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ด้วยการกำหนดแนวทาง สื่อสาร ส่งเสริมภาพลักษณ์ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร และรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อแสดงเจตนาธรมย์และความมุ่งมั่นส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของจังหวัดกับองค์กรชุมชนและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ
สมรรถนะที่ 3 การ มีส่วนร่วมชุมชน (Community Engagement Competencies)	1.ถ่ายทอดภารกิจการมีส่วนร่วมชุมชน 2.พัฒนาทักษะการสื่อสารมีส่วนร่วมชุมชน 3.ติดตามประเมินผลการมีส่วนร่วมชุมชน 4.พัฒนาความสามารถบุคคล 5.พัฒนารูปแบบแนวทางการมีส่วนร่วมชุมชน	ความสามารถแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมกับชุมชนการศึกษา ด้วยการถ่ายทอดภารกิจ สื่อสารข้อมูลและแนวทาง วางแผนการปฏิบัติ พัฒนาความสามารถการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ พึ่งพาซึ่งกันและกัน แสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมชุมชนการศึกษาที่มีประสิทธิผล
สมรรถนะที่ 4 พัฒนาองค์กร เพื่อการศึกษาชุมชน (Organization Development to Community Education Competencies)	1.พัฒนาทักษะการสื่อสาร 2.อำนวยความสะดวกและเสริมอำนาจ 3.วางแผน จัดระเบียบ จัดการทรัพยากร 4.แสดงบทบาทเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง 5.ประเมินความสามารถพัฒนาการศึกษาชุมชน	ความสามารถพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรทั้งระบบและทรัพยากรบุคคล ด้วยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาในบริบทต่างๆ อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน จัดระเบียบและจัดการทรัพยากร พัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ประเมินและแจ้งการปฏิบัติ เพื่อรองรับการดำเนินงานพัฒนาชุมชนการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ
สมรรถนะที่ 5 ความสามารถ ดำเนินงาน (Community Education Competencies)	1.วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก 2.พิจารณาจากบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	ความสามารถเรียนรู้และเข้าใจชุมชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมชุมชนวงกว้าง เพื่อระบุและวางแผนการดำเนินการตามความรู้ของอิทธิพล ทางสังคม การเมืองทั้งภายในและ

Education Implementation Competencies)	3.วางแผน กำหนดวิธีการและผลลัพธ์ 4.ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5.แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ	ภายนอก สามารถดำเนินงานพัฒนาชุมชนการศึกษาในจังหวัด ให้บรรลุมาตรฐานการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
--	--	---

สมรรถนะที่ 6.1 ผู้นำการด้านการศึกษาชุมชน (Community Education Leadership Competencies)		
นิยาม (Definition) ความสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำการศึกษาชุมชนที่แสดงให้เห็นถึง ความรู้ความเข้าใจสภาพชุมชน หน้าที่การพัฒนา แก้ปัญหา สร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการศึกษาชุมชนยั่งยืน เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ชุมชน		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.ถ่ายทอดปรัชญาการศึกษาชุมชน 2.พัฒนาทักษะการศึกษาชุมชน 3.มอบหมายความรับผิดชอบ	4.แสดงความสามารถ 5.การบูรณาการการศึกษาชุมชน
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ศึกษาเรียนรู้ อธิบาย ประวัติศาสตร์ปรัชญาและหลักการการศึกษาชุมชน -ประยุกต์ใช้หลักการการศึกษาชุมชนในบทบาทของทีมงานผู้บริหาร	
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-กำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์และเป้าหมายงานการศึกษาชุมชนร่วมกับเจ้าหน้าที่และชุมชน -วิเคราะห์ผลกระทบจากเหตุการณ์ระดับต่างๆ ทำความเข้าใจชุมชนที่จะจัดการศึกษา	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-กำหนดวัตถุประสงค์แนวทางดำเนินงานการศึกษาชุมชนสำหรับบุคคลและกลุ่มงาน -แสดงทักษะที่จำเป็นในการสำรวจและประเมินความต้องการการศึกษาของชุมชน -จูงใจผู้อื่นให้เห็นและยอมรับความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการชุมชนที่หลากหลาย -ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการศึกษาชุมชนร่วมกัน	
4-มืออาชีพ Professional	-แสดงให้เห็นถึงความสามารถการมีส่วนร่วมของสภาที่ปรึกษาแก้ไขปัญหาชุมชนและสถานศึกษา -ให้คำปรึกษา แนะนำผู้เกี่ยวข้องสร้างความร่วมมือดำเนินงานการศึกษาในชุมชน	
5-ชั้นยอด Superior	-แสดงความเชี่ยวชาญเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ประเมินโปรแกรมการศึกษาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ -เป็นผู้นำการบูรณาการการศึกษาชุมชนกับการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการศึกษา	

สมรรถนะที่ 6.2 สร้างและรักษาความสัมพันธ์ชุมชน (Community Building and Sustaining relationship Competencies)		
นิยาม (Definition) ความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนการศึกษาและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ด้วยการกำหนดแนวทาง สื่อสาร ส่งเสริมภาพลักษณ์ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร และรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อแสดงเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของจังหวัดกับองค์กรชุมชนและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.ถ่ายทอดแนวทางสร้างความสัมพันธ์ชุมชน 2.สื่อสารวัตถุประสงค์การสร้างสัมพันธ์ชุมชน 3.ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	4.พัฒนาและแสดงความสามารถบุคคล 5.พัฒนารูปแบบแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-อธิบาย ถ่ายทอด หลักการและแนวทางสร้างความสัมพันธ์ชุมชนการศึกษา -สื่อสารสร้างความเข้าใจในบทบาทของการศึกษาในสังคมชุมชนประชาธิปไตยกับผู้เกี่ยวข้อง	
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-สื่อสารวัตถุประสงค์และความสำคัญขององค์กรให้กับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง -กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางดำเนินงานการศึกษาชุมชนสำหรับบุคคลและกลุ่มงาน	
	-จัดให้มีการวางแผนและวิธีการคาดการณ์แนวโน้มและผลกระทบทางการศึกษา	

3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-ระบุและเชื่อมโยงประเด็นชุมชนที่สำคัญเพื่อวางแผนสร้างความสัมพันธ์ชุมชนการศึกษา -ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและหน่วยงานการศึกษาที่มีบทบาทกับการศึกษาชุมชน -ติดตาม ประเมินผล และจัดการการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาการศึกษาในชุมชนและสถานศึกษา
4-มืออาชีพ Professional	-แสดงความสามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่ซับซ้อนเพื่อประโยชน์ของชุมชน -พัฒนาขีดความสามารถและประสิทธิภาพบุคลากรสำหรับดำเนินงานการศึกษาในชุมชน
5-ชั้นยอด Superior	-แสดงความเชี่ยวชาญใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการศึกษาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ -พัฒนารูปแบบแนวทางการสร้างความสัมพันธ์การศึกษาชุมชนเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์

สมรรถนะที่ 6.3 การมีส่วนร่วมชุมชน (Community Engagement Competencies)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมกับชุมชนการศึกษา ด้วยการถ่ายทอดภารกิจ สื่อสารข้อมูลและแนวทาง วางแผนการปฏิบัติ พัฒนาความสามารถการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ พึ่งพาซึ่งกันและกัน แสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมชุมชน การศึกษาที่มีประสิทธิผล</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1. ถ่ายทอดภารกิจการมีส่วนร่วมชุมชน 2. พัฒนาทักษะการสื่อสารมีส่วนร่วมชุมชน 3. ติดตามประเมินผล</p>	<p>4. พัฒนาความสามารถบุคคล 5. พัฒนารูปแบบแนวทางการมีส่วนร่วมชุมชน</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>-อธิบาย ถ่ายทอด บทบาทและความรับผิดชอบภารกิจการมีส่วนร่วมชุมชน -พัฒนาทักษะการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทและตอบสนองความหลากหลายของชุมชน</p>	
<p>2-ระดับกลางสูง Intermediate</p>	<p>-สื่อสารข้อมูล การตอบสนองทางวัฒนธรรม การเชื่อมต่อ และการทำงานร่วมกัน -กำหนดวัตถุประสงค์แนวทางดำเนินงานการมีส่วนร่วมชุมชนสำหรับบุคคลและกลุ่มงาน</p>	
<p>3.ก้าวหน้า-สูง Advance High</p>	<p>-วางแผน กำหนดวิธีการและผลลัพธ์การมีส่วนร่วมชุมชนทางการศึกษา -ระบุแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อวางแผนการมีส่วนร่วมชุมชนจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ -พัฒนาความสามารถการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมขององค์กรและชุมชน -ติดตาม ประเมินผล การมีส่วนร่วมการศึกษาในชุมชนและสถานศึกษา</p>	
<p>4-มืออาชีพ Professional</p>	<p>-แสดงความสามารถทำงานร่วมกันและเป็นส่วนหนึ่งของทีมประสิทธิภาพมืออาชีพ -สร้างความเชื่อมโยงความสามารถส่วนบุคคลกับการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน</p>	
<p>5-ชั้นยอด Superior</p>	<p>-ประเมินคำวิพากษ์วิจารณ์ ปรับปรุงความสามารถเรียนรู้จากผู้อื่นและให้ผู้อื่นเรียนรู้จากองค์กร -พัฒนารูปแบบแนวทางปฏิบัติที่ดีการดำเนินงานมีส่วนร่วมชุมชนเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์</p>	

สมรรถนะที่ 6.4 พัฒนาศูนย์เพื่อการศึกษาชุมชน (Organization Development to Community Education Competencies)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรทั้งระบบและทรัพยากรบุคคล ด้วยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาในบริษัท ต่างๆ อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน จัดระเบียบและจัดการทรัพยากร พัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ประเมิน และแจ้งการปฏิบัติ รองรับการดำเนินงานพัฒนาชุมชนการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1. พัฒนาทักษะการสื่อสาร 2. อำนวยความสะดวกและเสริมอำนาจ 3. วางแผน จัดระเบียบ จัดการทรัพยากร</p>	<p>4. แสดงบทบาทเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง 5. ประเมินความสามารถพัฒนาการศึกษาชุมชน</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	

1-พื้นฐาน Foundation	-แสวงหาโอกาสเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาที่เข้าถึงได้และตอบสนองต่อบุคคลและชุมชน -พัฒนาทักษะการสื่อสาร การสนทนาและกระตุ้นแนวคิดการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลและชุมชน
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-วิเคราะห์และทำความเข้าใจพลวัตของอำนาจและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ -อำนวยความสะดวก เสริมอำนาจส่งเสริมสนับสนุนบุคคล กลุ่มงานและชุมชนการศึกษา
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-เรียนรู้วัฒนธรรม การจัดการ แนวปฏิบัติองค์กร ความรับผิดชอบและการกำกับดูแลที่ยั่งยืน -วางแผน จัดระเบียบ จัดการทรัพยากรพัฒนาโปรแกรมและกิจกรรม สนับสนุนชุมชนการศึกษา -พัฒนาและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหุ้นส่วนและการทำงานร่วมกัน -ส่งเสริมการตัดสินใจและกิจกรรมความร่วมมือที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลและชุมชน
4-มืออาชีพ Professional	-แสดงบทบาทเป็นผู้นำการเจรจาต่อรองและตกลงบทบาทการทำงานร่วมกันที่เหมาะสม -จัดให้มีการฝึกอบรมและโอกาสพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมสำหรับการทำงานร่วมกัน
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินความสามารถพัฒนาการศึกษาชุมชนด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม -ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและประเมินผลที่นำโดยชุมชนเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์

สมรรถนะที่ 6.5 ความสามารถดำเนินงานการศึกษาชุมชน (Community Education Implementation Competencies)		
นิยาม (Definition) ความสามารถเรียนรู้และเข้าใจสิ่งแวดล้อมชุมชนที่เข้าร่วมปฏิบัติงานในวงกว้าง เพื่อระบุและวางแผนดำเนินงานพัฒนาชุมชนการศึกษาในจังหวัด ให้สอดคล้องตามความรู้ของอิทธิพลทางสังคม การเมืองภายในและภายนอก ให้บรรลุมาตรฐานการดำเนินงานการศึกษาชุมชน		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก 2.พิจารณาจากบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม 3.วางแผน กำหนดวิธีการและผลลัพธ์	4.ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5.แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ตระหนักถึงปัจจัยระดับโลกและระดับท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชน -วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อบุคคลและชุมชนอย่างมีวิจารณญาณ	
2-ระดับกลางสูง Intermediate	-สื่อสารข้อมูล ปัจจัยและผลการวิเคราะห์ แก่ทีมงานและกลุ่มการทำงานร่วมกัน -ร่วมประเมินชุมชน/สิ่งแวดล้อมโดยพิจารณาจากบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-วางแผน กำหนดวิธีการและผลลัพธ์การดำเนินงานชุมชนที่สอดคล้องกับปัจจัยที่วิเคราะห์ -ตรวจสอบมุมมองภายในและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ที่จะเข้าปฏิบัติงาน -ระบุความต้องการและโอกาสจากการดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง -ติดตาม ประเมินหลักฐานการรับรู้ความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมกับชุมชนการศึกษา	
4-มืออาชีพ Professional	-ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระบุและยอมรับความต้องการตามลำดับความสำคัญของชุมชน -สร้างและรักษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้คนทุกประเภทเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในชุมชน	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินพลวัตอำนาจ การตัดสินใจเพื่อจัดการกับความท้าทายและโอกาสอย่างสร้างสรรค์ -แสดงบทบาทการเป็นผู้นำทั้งอำนวยความสะดวก สนับสนุน เป็นที่ยอมรับเชิงประจักษ์	

มิติที่ 7 ความสามารถธรรมาภิบาลการศึกษา- EDUCATIONAL GOVERNANCE COMPETENCIES		
COMPETENCY	SUB-COMPETENCY	นิยาม-Definition
สมรรถนะที่ 1 คุณสมบัติบุคคล ธรรมาภิบาล -Governance Personal Attribute Competency	1.อธิบายสาระนโยบาย กศ. 2.ระบุทางเลือกที่บรรลุเป้าหมาย 3.อุทิศเวลาสร้างธรรมาภิบาล 4.เห็นคุณค่านวัตกรรม 5.พัฒนาความเป็นผู้นำ	ความสามารถตามคุณลักษณะและความรับผิดชอบของบุคคล ในหลักการธรรมาภิบาล ที่ต้องตระหนักและส่งเสริมความ หลากหลายและการไม่แบ่งแยก เข้าใจผลกระทบของธรรมาภิ บาลที่มีประสิทธิภาพต่อคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ สำหรับ ผู้รับบริการการศึกษาทุกระดับ
สมรรถนะที่ 2 การพัฒนา ธรรมาภิบาลการศึกษา (Competency- Based Governance)	1.ระบุความสามารถหลัก 2.จัดตั้งทีมธรรมาภิบาล 3.ประเมินความสามารถธรรมาภิบาล 4.พัฒนาทีมธรรมาภิบาลความสามารถ 5.พัฒนาความเป็นผู้นำธรรมาภิบาล	ความสามารถพื้นฐานที่ยอดเยี่ยมของคณะกรรมการธรรมา ภิบาลและประสิทธิผลองค์กร ที่เป็นแนวทางการพัฒนา การศึกษาและทรัพยากรอื่นๆ ที่นำความสามารถธรรมาภิบาล ไปประยุกต์ใช้กับงานของคณะกรรมการหรือทีมงานธรรมา ภิบาลทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
สมรรถนะที่ 3 ความรับผิดชอบ ธรรมาภิบาล (Governance Accountability Competency)	1.กำหนดขั้นตอนปรับปรุงการศึกษา 2.กำหนดตัวชี้วัดของกระบวนการปรับปรุง 3.พัฒนาความรู้ ทักษะเฉพาะ 4.คณะกรรมการรับผิดชอบ 5.นำสร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบ	ความสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อธรรมาภิบาลต่อมาตรฐาน การศึกษาและผลงานทางการเงิน เพื่อมอบหมายหน้าที่หลักแก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ปรับปรุงผลลัพธ์ สร้างความ คาดหวังที่ชัดเจน สร้างความมั่นใจหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้ง พิจารณาผลการปฏิบัติงานและการใช้งบประมาณทาง การศึกษา
สมรรถนะที่ 4 การดำเนินงาน ธรรมาภิบาล (Governance Operation Competency)	1.กำหนดขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง 2.สร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 3.ตัดสินใจทางเลือกดำเนินงาน 4.ออกแบบกระบวนการ 5.สร้างคณะทำงานด้านธรรมาภิบาล	ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ กระบวนการดำเนินงาน ธรรมาภิบาล ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมของ คณะกรรมการ การมอบหมายคณะทำงานด้านการกำกับดูแล การตรวจสอบระบบการกำกับดูแล การระบุทางเลือกที่จะ ปรับปรุงประสิทธิภาพคณะกรรมการ เพื่อการเตรียมพร้อมและ เปิดรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวปฏิบัติหรือรูปแบบที่อิง ความสามารถขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ
สมรรถนะที่ 5 ความสามารถหลัก ธรรมาภิบาล (Governance Core Competencies)	1.วางแผนมาตรฐานความสำเร็จ 2.ขับเคลื่อนดำเนินการ 3.พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4.พัฒนาคนเก่งผู้มีความสามารถ 5.แสดงความเป็นผู้นำของทีม	ความสามารถแสดงสมรรถนะหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ ด้านการ ตระหนักรู้ แสวงหาแนวปฏิบัติ วางมาตรฐานความสำเร็จ มี ส่วนร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานธรรมาภิบาลและการ เปลี่ยนแปลง ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พัฒนาผู้มี ความสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่คณะกรรมการและองค์กร และ เป็นผู้นำทีมดำเนินงานทั่วทั้งองค์กรที่โดดเด่น

สมรรถนะที่ 7.1 คุณสมบัติบุคคลธรรมาภิบาล-Governance Personal Attribute Competency		
นิยาม (Definition) ความสามารถตามคุณลักษณะและความรับผิดชอบของบุคคลในหลักการธรรมาภิบาล ที่ต้องตระหนักและส่งเสริมความหลากหลายและ การไม่แบ่งแยก เข้าใจผลกระทบของธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพต่อคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ สำหรับเด็กและเยาวชนผู้รับบริการการศึกษาทุกระดับ		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.อธิบายสาระนโยบาย กศ. 2.ระบุทางเลือกที่บรรลุเป้าหมาย 3.อุทิศเวลาสร้างธรรมาภิบาล	4.เห็นคุณค่านวัตกรรม 5.พัฒนาความเป็นผู้นำ
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	

1-พื้นฐาน Foundation	-เรียนรู้และอธิบายสาระสำคัญของนโยบายการศึกษาแห่งชาติและบริบทการศึกษาท้องถิ่น -คิดอย่างมีกลยุทธ์และมีส่วนช่วยพัฒนากลยุทธ์ของงานที่รับผิดชอบในองค์กร
2-ระดับกลาง Intermediate	-จัดทำแผนดำเนินงานและติดตามความคืบหน้าสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษา -ดำเนินนโยบายและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ค่านิยม และจริยธรรมขององค์กร
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-ระบุทางเลือกและตัวเลือกที่น่าจะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด -ยึดถือหลักการตัดสินใจร่วมกันและยืนหยัดในการตัดสินใจของคณะกรรมการ -อุทิศเวลา ทักษะ และความรู้ตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพสูง -ประยุกต์จากกรณีศึกษาข้อตกลงไปสู่การดำเนินการที่เฉพาะเจาะจงและสามารถวัดผลได้
4-มืออาชีพ Professional	-รับฟังผู้อื่นและให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์การทำงานที่เข้มแข็ง -ตระหนักถึงคุณค่าของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์กรและความสำเร็จ
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินผล สรุปผล การดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตร -นำพัฒนาความเป็นผู้นำธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์

สมรรถนะที่ 7.2 การพัฒนาธรรมาภิบาลการศึกษา (Competency-Based Governance)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถบูรณาการประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยมและความเชื่อที่เป็นพื้นฐาน ความสามารถของคณะกรรมการธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพองค์กร การกำกับดูแลและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรอื่นๆ นำไปประยุกต์ใช้กับงานของคณะกรรมการหรือทีมงานธรรมาภิบาลทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1. ระบุความสามารถหลัก 2. จัดตั้งทีมธรรมาภิบาล 3. ประเมินความสามารถธรรมาภิบาล</p>	<p>4. พัฒนาทีมธรรมาภิบาลความสามารถ 5. พัฒนาความเป็นผู้นำธรรมาภิบาล</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
1-พื้นฐาน Foundation	-เรียนรู้และอธิบายหลักการสำคัญธรรมาภิบาลความสามารถทางการศึกษา -ระบุความสามารถหลักของคณะกรรมการธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพองค์กร	
2-ระดับกลาง Intermediate	-กำหนดแนวทางการนำความสามารถธรรมาภิบาลมาใช้พัฒนาทรัพยากรการศึกษาและอื่น ๆ -จัดตั้งทีมธรรมาภิบาลที่มีความสามารถและประสิทธิภาพดำเนินงานพัฒนาการศึกษา	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-ระบุเครื่องมือและทรัพยากรสำหรับการดำเนินงานของทีมธรรมาภิบาลความสามารถ -วิเคราะห์และประเมินความสามารถธรรมาภิบาลของสมาชิกองค์กรและกลุ่มงาน -ใช้กรอบความสามารถธรรมาภิบาลประเมินเพื่อสรรหาผู้นำการดำเนินแผนงาน-โครงการ -ตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ หรือทีมกำกับดูแลความสามารถ	
4-มืออาชีพ Professional	-พัฒนาทักษะคณะกรรมการอื่นเป็นกรรมการธรรมาภิบาลความสามารถและประสิทธิภาพองค์กร -แสวงหากลยุทธ์หรือองค์ประกอบการพัฒนาทีมธรรมาภิบาลที่มีความสามารถสูง	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินความท้าทายที่เผชิญและนำวิธีการที่ดีมาใช้ในการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง -พัฒนาความเป็นผู้นำร่วมกันและความสามารถจัดการพลวัตการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์	

สมรรถนะที่ 7.3 ความรับผิดชอบธรรมาภิบาล (Governance Accountability Competency)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถแสดงความสามารถรับผิดชอบต่อมาตรฐานการดำเนินงานการศึกษาและผลงานทางการเงิน เพื่อมอบหมายหน้าที่หลักแก่คณะกรรมการและผู้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ปรับปรุงผลลัพธ์ สร้างความคาดหวังที่ชัดเจน สร้างความมั่นใจหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งพิจารณาผลการปฏิบัติงานและการใช้งบประมาณทางการศึกษา</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1. กำหนดขั้นตอนปรับปรุงการศึกษา 2. กำหนดตัวชี้วัดของกระบวนการปรับปรุง 3. พัฒนาความรู้ ทักษะเฉพาะ</p>	<p>4. คณะกรรมการรับผิดชอบ 5. นำสร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบ</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>- เรียนรู้และอธิบายหลักการสำคัญ แรงขับเคลื่อน และวัฏจักรของการปรับปรุงการศึกษา - กำหนดขั้นตอนกระบวนการปรับปรุงการศึกษาและผลลัพธ์การดำเนินงาน</p>	
<p>2-ระดับกลาง Intermediate</p>	<p>- กำหนดตัวชี้วัดของกระบวนการปรับปรุงการศึกษาและผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้ - วิเคราะห์และตีความข้อมูลเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานธรรมาภิบาลของกลุ่มที่รับผิดชอบ</p>	
<p>3.ก้าวหน้า-สูง Advance High</p>	<p>- วิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าของการปรับปรุงและการบรรลุผลด้วยหลักฐานจากแหล่งต่างๆ - พัฒนาความรู้ ทักษะเฉพาะเพื่อให้สามารถติดตามผลการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร - สร้างความมั่นใจในนโยบายและขั้นตอนทางการเงินและประสิทธิภาพขององค์กร - ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีคณะกรรมการหรือผู้บริหารกำกับดูแลด้านความรับผิดชอบและประสิทธิภาพ</p>	
<p>4-มืออาชีพ Professional</p>	<p>- รับฟังและยอมรับความรับผิดชอบในผลงานของตนเองและที่มอบหมายให้แก่ผู้อื่น - ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้อื่น พัฒนาปรับปรุงความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ</p>	
<p>5-ชั้นยอด Superior</p>	<p>- ประเมินผลกระทบของทิศทางนโยบาย ปัญหา และความรับผิดชอบของผู้นำโครงการธรรมาภิบาล - เป็นผู้นำสร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบที่เข้มแข็งทั่วทั้งองค์กรเป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์</p>	

สมรรถนะที่ 7.4 การดำเนินงานธรรมาภิบาล (Governance Operation Competency)		
<p>นิยาม (Definition) ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ กระบวนการดำเนินงานธรรมาภิบาล ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมของคณะกรรมการ การมอบหมายคณะทำงานด้านการกำกับดูแล การตรวจสอบระบบการกำกับดูแล การระบุทางเลือกที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพคณะกรรมการ เพื่อการเตรียมพร้อมและเปิดรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวปฏิบัติหรือรูปแบบที่อิงความสามารถขององค์กร</p>		
<p>องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)</p>	<p>1. สร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. กำหนดขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง 3. ตัดสินใจทางเลือกดำเนินงาน</p>	<p>4. ออกแบบกระบวนการ 5. สร้างคณะทำงานด้านธรรมาภิบาล</p>
<p>ระดับ (Proficiency Levels)</p>	<p>พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)</p>	
<p>1-พื้นฐาน Foundation</p>	<p>- เรียนรู้และอธิบายหลักการดำเนินงานธรรมาภิบาลความสามารถ - สร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวปฏิบัติหรือรูปแบบธรรมาภิบาลความสามารถ</p>	
<p>2-ระดับกลาง Intermediate</p>	<p>- กำหนดขั้นตอนกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวปฏิบัติหรือรูปแบบที่อิงความสามารถ - ระบุอุปสรรคที่จะเผชิญเพื่อตระหนักการต่อต้านและพิจารณาแนวทางกำจัดผลกระทบอุปสรรค</p>	
<p>3.ก้าวหน้า-สูง Advance High</p>	<p>- วิเคราะห์และทำความเข้าใจภูมิทัศน์แต่ละกลุ่มที่มีส่วนร่วมในความพยายามเปลี่ยนแปลง - ถ่ายทอดภาพวิสัยทัศน์และผลกระทบเชิงบวกที่เพิ่มมูลค่าและชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกองค์กร - ตัดสินใจทางเลือกดำเนินงานธรรมาภิบาลที่ต่อเนื่องตามวิจารณ์ผู้นำเปลี่ยนแปลง - ตรวจสอบเหตุผลความจำเป็นที่องค์กรต้องการเปลี่ยนไปใช้คณะกรรมการที่อิงตามความสามารถ</p>	

4-มืออาชีพ Professional	-ระบุผู้นำเบื้องต้นช่วยปรับแต่งวิสัยทัศน์พัฒนากลยุทธ์และกระบวนการการเปลี่ยนแปลง -ออกแบบกระบวนการที่คิดอย่างมีกลยุทธ์ เข้มงวด ครอบคลุมเพื่อบรรลุการเปลี่ยนแปลง
5-ชั้นยอด Superior	-สร้างคณะทำงานด้านธรรมาภิบาลที่มีส่วนร่วมกับนักวิจารณ์และผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง -ใช้กลยุทธ์การสื่อสารแสดงเจตนารมณ์การดำเนินงานธรรมาภิบาลเปลี่ยนแปลงองค์กรเชิงประจักษ์

สมรรถนะที่ 7.5 ความสามารถหลักธรรมาภิบาล (Governance Core Competencies)		
นิยาม (Definition) แสดงความสามารถหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ ด้านการตระหนักรู้ แสวงหาแนวปฏิบัติ วางมาตรฐานความสำเร็จ มีส่วนร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานธรรมาภิบาลและการเปลี่ยนแปลง ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พัฒนาผู้มีความสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่คณะกรรมการ องค์กร และเป็นผู้นำทีมดำเนินงานทั่วทั้งองค์กรที่โดดเด่น		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.วางแนวมาตรฐานความสำเร็จ 2.ขับเคลื่อนดำเนินการ 3.พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	4.พัฒนาคนเก่งผู้มีความสามารถ 5.แสดงความเป็นผู้นำของทีม
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	-ตระหนักรู้ อธิบายปัจจัยขับเคลื่อนหรือขีดขวางความพึงพอใจและประสิทธิภาพขององค์กร -แสวงหาข้อมูลสถานการณ์ ปัญหา โอกาส ส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้	
2-ระดับกลาง Intermediate	-กำหนดมาตรฐานความสำเร็จ สื่อสาร ตัดสินใจ เลือกรูปแบบปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ -ปลุมนิเทศชุมชน ผู้สนับสนุนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนดำเนินการส่วนสำคัญไปข้างหน้า	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	-วางแผนเชิงกลยุทธ์องค์กรระยะยาวด้วยวิสัยทัศน์และทิศทางอนาคตสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม -พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงมุ่งเป้าหมายและค่านิยมการเปลี่ยนแปลง -สร้างความร่วมมือส่งเสริมความสัมพันธ์ กับคณะกรรมการและทีมองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง -คิดเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างแนวความคิดใหม่ที่ชัดเจน	
4-มืออาชีพ Professional	-แสดงศักยภาพทางแนวคิดที่พัฒนาขึ้นเพื่อจัดการกับความซับซ้อน แก้ไขปัญหาและขยายความรู้ -พัฒนาคนเก่งผู้มีความสามารถสืบทอดตำแหน่งเป็นโค้ชและที่ปรึกษาคณะกรรมการและองค์กร	
5-ชั้นยอด Superior	-ประเมินองค์กรสร้างคุณค่าและแสดงความเป็นมืออาชีพตอบสนองผู้รับบริการการศึกษา -แสดงความเป็นผู้นำของทีมดำเนินงานทั่วทั้งองค์กรที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา	

.....