

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น

(11) การให้อำนาจผู้อื่น หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น ดังนั้น จึงมอบหมายอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบให้ เพื่อให้ผู้อื่นมีอิสระในการสร้างสรรค์วิธีการของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายในงานแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1 : ความรู้สึกว่าคุณมีสิทธิอำนาจในงาน

รับผิดชอบต่อผลงานการกระทำของตนเองนำเสนอทางแก้ปัญหา มิให้นำเสนอแต่ปัญหา

ระดับที่ 2 : ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าคุณมีศักยภาพ

เข้าใจข้อดีและข้อด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชาและชี้แนะหนทางเพื่อสนับสนุนส่งเสริมข้อดีให้โดดเด่น ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกถึงศักยภาพด้านดีของตนเพื่อเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่

ระดับที่ 3 : มอบหมายงานและชี้แนะ

มอบหมายงานประจำ ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็น ค่าชี้แนะและการสนับสนุนต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จพร้อมจะยอมเสี่ยงบ้างโดยยอมให้ผู้อื่นตัดสินใจในบางเรื่อง

ระดับที่ 4 : ช่วยขจัดข้อจำกัดของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพ

ช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตวิทยาในการเข้าถึงจิตใจและเหตุผลเบื้องหลังพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาสนับสนุนในการล้มล้างความเชื่อ และค่านิยมเชิงลบและพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

ระดับที่ 5 : เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง

เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเอง โดยการมอบหมายอำนาจตัดสินใจให้ สร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานให้แก่ผู้อื่นโดยการอยู่หลังฉาก ปล่อยให้ผู้อื่นแสดงฝีมือในงานสำคัญๆ

ระดับที่ 6 : สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ให้อำนาจและสอนงาน

สนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ให้อำนาจและมีการสอนงานกันเอง เพื่อพัฒนาการร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อวัฒนธรรมดังกล่าว ตลอดจนจัดหาทรัพยากรและสนับสนุนต่างๆ ที่จำเป็นให้