

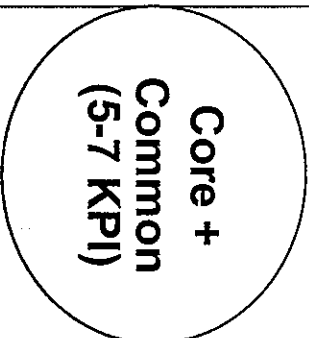
## การสุดท้ายของผู้สวด

เพื่อประเมิณผลการทำงานรายบุคคลของเจ้าหน้าที่ สทอภ.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

## กรอบการประเมินผลการดำเนินงานรายบุคคลประจำปี 2562

|  |
|--|
| <p>1. Core KPI</p> <p>1.1 KPI ภายนอก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กพร., สป.ป., สป.พท.</li> </ul> <p>1.2 KPI ภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยุทธศาสตร์</li> <li>- แผนปฏิบัติงานประจำปีหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ</li> <li>- ข้อสั่งการ ได้แก่ นรม., ครม., รมว., ปกท.วท., กบพ., ผสทอภ.</li> <li>- หมายเหตุ การกำหนดตัวชี้วัดควรกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดได้ชัดเจน</li> </ul> <p>ได้แก่ ปริมาณผลงาน/คุณภาพผลงาน/ความรวดเร็ว/ตรงตามเวลาที่กำหนด/ความประหยัด/ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น</p> |
|--|



|  |
|--|
| <p>2. Common KPI</p> <p>2.1 การเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี (ผอ./หัวหน้าฝ่าย)</p> <p>2.2 การพัฒนาบุคลากร (ผอ./ทนาย.ฝ่าย/ทนาย.งาน/เจ้าหน้าที่) บุคลากร สทอภ. ต้องเข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร</p> <p>2.3 การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาล/คุณธรรมความโปร่งใส (ผอ./ทนาย.ฝ่าย/ทนาย.งาน/เจ้าหน้าที่) บุคลากร สทอภ. ต้องเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาล/คุณธรรมความโปร่งใส อย่างน้อยคนละ 1 กิจกรรม</p> |
|--|

| ตัวชี้วัดหลักของหน่วยงานที่ประกอบ                   |                           |                   |
|---|---------------------------|-------------------|
| ตำแหน่ง   | องค์ประกอบผลงานที่ปฏิบัติ | องค์ประกอบสมรรถนะ |
| ผอ.สำนัก/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ/ผู้ช่วย ผสทอภ.    | 50                        | 50                |
| หัวหน้าฝ่าย/ชำนาญการพิเศษ/อาวุโส                    | 50                        | 50                |
| หัวหน้างาน/ชำนาญการ/ชำนาญงาน                        | 60                        | 40                |
| เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน/ลูกจ้าง สทอภ. | 70                        | 30                |

| Competency ในมุมมอง กพร. (GRI-SAT/D/A) โดยวิธีการประเมินแบบ 360 องศา |  |
|--|--|
| Governance   | มีจิตสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติมีความเป็นธรรม |
| Integrity  | ซื่อสัตย์และจริงใจในการให้บริการ         |
| Sustainability   | เป็นองค์กรที่ยั่งยืน                     |
| Tributary  | ร่วมรวมใจริมน้ำไหลริน                    |
| Determination  | มีปณิธานมุ่งมั่น                         |
| Affection  | ต้องการสิ่งดีให้หัวใจนำ                  |

# พิจารณาผู้ประเมิน

● องค์ประกอบผลงานที่ปฏิบัติ (KPI)

● ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

● องค์ประกอบสมรรถนะ (Competency)

● ประเมินแบบ 360 องศาประกอบด้วย

1. ผู้บังคับบัญชา
2. ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. เพื่อนร่วมงานที่รายงานตรงต่อผู้บังคับบัญชาคน  
เดียวกัน
4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เช่น ผู้รับบริการทั้งภายใน  
และภายนอก Vendor ฯลฯ

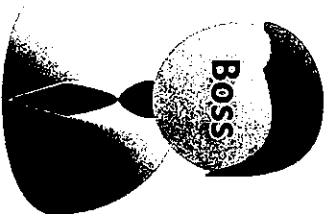
\*\*\* ในกรณีที่ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตัวเลขลดยื่นไปตามนี้  
เพื่อนร่วมงาน และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

# ผู้ประเมิน (Assessor)

KPI

Competency

100%



ประเมินแบบ 360 (Boss + Self + Peer + Subordinate etc.)

70%



0%



10/15%



10%



10/15%

หมายเหตุ: Self ประเมินไม่คิดคะแนน แต่เป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

## หมายเหตุ

- BOSS หมายถึง ผู้บังคับบัญชา โดยตรง
- Self หมายถึง ตนเอง
- Peer หมายถึง เพื่อนร่วมงาน
- Subordinate หมายถึง ผู้ใต้บังคับบัญชา
- Others หมายถึง ผู้ใช้บริการทั้งภายในสทอภ. และ/ หรือ ภายนอก สทอภ.

**แบบฟอร์มแบบฟอร์มแจ้งชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัดผู้ประเมินสมรรถนะ**  
**ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....**

| ผู้ประเมินสมรรถนะ   | ชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัด                          | หมายเหตุ  |
|---|--|---|
| <p><b>1. เพื่อนร่วมงาน</b></p> <p><u>วิธีการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อนร่วมงานภายในสำนัก เจ้าหน้าที่เสนอชื่อ 3 คน<br/>เพื่อให้ ผพท. สุ่ม 1 คน</li> <li>- เพื่อนร่วมงานนอกสำนัก เจ้าหน้าที่เสนอชื่อ 3 คน<br/>เพื่อให้ ผพท. สุ่ม 1 คน</li> </ul> | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> | <p>- กรณีไม่มีเพื่อน<br/>ร่วมงานนอกสำนัก<br/>ให้ใช้วิธีการ ข้อ 3<br/><u>ทดแทน</u></p> |
| <p><b>2. ผู้บังคับบัญชา</b></p> <p><u>วิธีการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าหน้าที่เสนอชื่อผู้บังคับบัญชา 3 คน เพื่อให้ ผพท. สุ่ม 1 คน<br/>หากมีในครบ 3 คน ให้เสนอเท่าที่มี ให้ ผพท. สุ่ม</li> </ul>   | <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p> |   |

| ผู้ประเมินสมรรถนะ   | ชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัด   | หมายเหตุ   |
|---|---|--|
| <p>3. ผู้ให้บริการทั้งภายใน สทอภ. และ/ หรือ ภายนอก สทอภ. (1)</p> <p><u>วิธีการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เสนอผู้ให้บริการภายใน สทอภ. 3 คน เพื่อ ฝพท. สุ่ม 1 คน หรือ</li> <li>- เสนอผู้ให้บริการภายนอก สทอภ. 3 คน เพื่อ ฝพท. สุ่ม 1 คน หรือ</li> <li>- เสนอผู้ให้บริการภายใน สทอภ. และผู้ให้บริการภายนอก สทอภ. รวม 3 คน เพื่อ ฝพท. สุ่ม 1 คน</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ....</li> <li>2. ....</li> <li>3. ....</li> </ol> | <p>- กรณีเสนอผู้ให้บริการ ภายนอก สทอภ. ให้ระบุ ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล ที่อยู่</p> |

## องค์ประกอบสมรรถนะ (Competency)

(หมายถึง วัฒนธรรม/ ค่านิยมของ สทอภ. (Corporate Value))

| วัฒนธรรมองค์กร | ความหมาย                                   | หมายเหตุ |
|----------------|--|----------|
| Governance     | มีจิตสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม |          |
| Integrity      | ซื่อสัตย์และจริงจังในการให้บริการ          |          |
| Sustainability | เป็นองค์กรที่ยั่งยืน                       |          |
| Tributary      | ร่วมรวมใจริมน้ำไหล                         |          |
| Determination  | มีปณิธานมุ่งมั่น                           |          |
| Affection      | ต้องการสิ่งดีให้หัวใจนำ                    |          |

# ระดับที่ต้องการ

| ชื่อระดับ           | ระดับ   | หมายเหตุ |
|---------------------|---|----------|
| Proficiency Level 1 | ระดับปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน   |          |
| Proficiency Level 2 | ระดับชำนาญการ/ ชำนาญงาน/<br>หัวหน้างาน/ หัวหน้าฝ่าย/<br>ชำนาญการพิเศษ/ อาวุโส |          |
| Proficiency Level 3 | ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ ผช.ผสทอภ./<br>ผอ.สำนัก                                     |          |
| Proficiency Level 4 | ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ/<br>รอง ผสทอภ./ผสทอภ.                                     |          |



การแบ่งระดับ Proficiency Level ใน Dictionary  
(อ้างอิงจาก competency ของสทอภ.)

|   |  |                               |
|---|--|-------------------------------|
|   |  |                               |
| 1 | ระดับ ปฏิบัติการ<br>ปฏิบัติงาน   | ดูแลรับผิดชอบตัวเอง           |
| 2 | ระดับ ชำนาญการ<br>ชำนาญงาน<br>หัวหน้างาน<br>หัวหน้าฝ่าย<br>ชำนาญการพิเศษ<br>อาวุโส | ดูแลรับผิดชอบลูกน้องส่วนหนึ่ง |
| 3 | ระดับ ผู้เชี่ยวชาญ<br>ผช.สทอภ.<br>ผอ.สำนัก   | เป็นแบบอย่าง/ชี้แนะ           |
| 4 | ระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ<br>รอง ผสทอภ.<br>ผสทอภ.                                       | สร้าง/ปลูกฝังวัฒนธรรม         |

**ในการประเมินสมรรถนะผู้ใต้บังคับบัญชา  
เลือกระดับสมรรถนะ อย่างไร?**

- ❖ ให้ตอบคำถามว่า แสดงพฤติกรรมที่ระดับใด “บ่อยที่สุด”
- ❖ หาก ปรากฏพฤติกรรม ที่แสดงออก ตรงกับหลายระดับ ให้ตอบคำถามว่าแสดงพฤติกรรมระดับใด “บ่อยกว่ากัน”
- ❖ หากปรากฏพฤติกรรม ที่แสดงออก “บ่อย” เท่า ๆ กันทั้ง 2 ระดับ ให้เลือกระดับที่สูงกว่า
- ❖ ควรจะมีการแสดงพฤติกรรมจริง เกินครึ่งของจำนวนพฤติกรรมชี้วัด ของแต่ละระดับ
- ❖ ต้องระบุพฤติกรรมในข้อบังคับทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น(Evidence) ทุกระดับ เพื่อชัดเจน และโปร่งใสในการให้คะแนนแต่ละระดับ

# ข้อควรระวัง

ในการสังเกต/ทบทวนพฤติกรรมการทำงาน



ไม่ควร นึกถึงแต่เรื่องราวที่เพิ่งเกิดขึ้น (Recency Effects)



ไม่ควร นำพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มาประเมิน



พิจารณาที่ พฤติกรรมการทำงาน ไม่ใช่ที่ผลงาน

(คนที่ทำผลงานได้ดี ไม่จำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่ดีเสมอไป)



แต่ละคน มีความรู้สึกจุดอ่อนและจุดแข็ง ไม่จำเป็นต้องดีทั้งหมด หรือแย่ทั้งหมด

“ในเมื่อเรื่องนั้นทำได้ขนาดนั้น ที่เหลือก็ประมาณนั้นแหละ”

(Halo Effects)

“คุณคนนี่ทำอะไรก็ดกแย ก็เหมือนเรื่องนั้นนั่นแหละ”

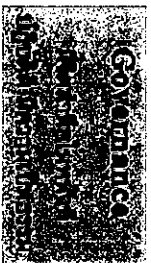
(Horns Effects)



# Corporate Values

จัสติส รังสรรค์

G I S T D A



**Integrity**  
ซื่อสัตย์สุจริต  
โปร่งใสในการ



**Affection**  
อ่อนโยน  
ใส่ใจ

ซิสตรา (ประเทศไทย) จำกัด



**Integrity :**

**ข้อดีและหัวใจในการให้บริการ**

Our mindset is consciously embedded in due respect to mutual honoring our clients.

เรามีจิตสำนึกที่ซื่อตรง  
ลงมันในความถูกต้อง  
เที่ยงธรรม อย่างจริงใจ  
ในการบริการของเรา

**ระดับ 1 : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์**

ปฏิบัติการ  
ปฏิบัติงาน

- ดำเนินการอย่างเห็นใจที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลดี
- ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา รักษาความซื่อสัตย์
- แสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เป็นไปตามที่ตกลงกันไว้

**ระดับ 2 :**

**จริงใจ ปฏิบัติงานให้เป็นที่ไว้วางใจ และให้เกียรติผู้อื่น**

ช่างการการ  
หัวหน้างาน  
หัวหน้าฝ่าย  
ช่างการการพิเศษ  
อาวุโส

- ปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ ให้อภัยคนที่มีความจริงใจถูกต้องแม่นยำ
- ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมบนพื้นฐานของความถูกต้อง
- เคารพในความดีและให้เกียรติผู้อื่น เปิดกว้าง ยึดถึงใจเขาใจเรา

**ระดับ 3 :**

**เป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรม**

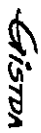
เจ้าหน้าที่  
พ.ร.ศ.พ.ท.พ.ก.  
ผอ.สำนัก

- เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการดำรงชีวิตที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และให้เกียรติผู้อื่น
- ปฏิบัติตนให้ผู้อื่นเชื่อใจ และมั่นใจในความถูกต้องเที่ยงธรรม
- ให้ความสำคัญและถามหาคำปรึกษาจากผู้อื่นเหมือนกันในความถูกต้องเที่ยงธรรม
- แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในหลักการและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆอย่างสร้างสรรค์

**ระดับ 4 : เป็นผู้นำ ขับเคลื่อนให้องค์กรยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรม**

ผู้บริหารพิเศษ  
ร.ร.ร.ร.ร.ร.ร.ร.  
น.ร.ร.ร.ร.ร.ร.

- สร้างเสริมบรรยากาศในการยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรม
- ขับเคลื่อนให้คนในองค์กรยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรมและเป็นที่น่าเชื่อถือต่อสาธารณะ



วิ ม น ร ร ม อ ง ค์ ก ร

G I S T R A

### Sustainability : เป็นองค์กรที่ยั่งยืน

We formulate solutions with a view to balanced values in environmental, economic, and social dimension.

เราคัดค้านถึงสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคมในทุกมิติของการทำงาน

### ระดับ 1 : เข้าใจบทบาทของผลกระทบต่อความยั่งยืนขององค์กร และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

ปฏิบัติงาน  
ปฏิบัติงาน

- ทำงานตามความรับผิดชอบโดยเชื่อมโยงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม
- พร้อมที่จะปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

### ระดับ 2 : สนับสนุนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

งานด้านการ  
ทำงาน  
ทำงาน  
งานด้านการ  
งาน

- วางแผนจัดการและกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับผิดชอบต่อ เศรษฐกิจ และสังคม
- ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

### ระดับ 3 : พัฒนาศักยภาพบุคลากร

เข้าร่วม  
ร่วม  
ร่วม  
ร่วม  
ร่วม

- เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม รับผิดชอบต่อ การเติบโตอย่างยั่งยืน
- พัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญในด้านที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ และโดยเชื่อมโยงกับความยั่งยืน

### ระดับ 4 : สร้างความเติบโตอย่างยั่งยืน

เข้าร่วมพิเศษ  
ร่วม  
ร่วม  
ร่วม

- บริหารงานโดยยึดหลักการธรรมาบรรณ (Code of Conduct) การกำกับดูแลที่ดี (Corporate Governance) การบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรที่ยั่งยืน
- สร้างการยอมรับและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม แก่คนในองค์กร

Griston

วิ ฒ น ธ ร ร ฆ อ ง ค์ ก ร

G I S T O N

**Tributary :  
ร่วมรวมใจ  
แม่ไพศาล**

Our contribution are  
made to dowflow to  
broad and wide  
beneficiaries

เรามีจิตวิญญาณที่ในและ  
เพื่อนผู้โดยศรัทธาผู้ถึง  
หน้าที่ ความรับผิดชอบ  
มีส่วนร่วมในการทำงานและ  
การใช้ทรัพยากรซึ่งมาจาก  
งบประมาณแผ่นดินอย่าง  
คุ้มค่าและมุ่งสร้างประโยชน์  
ไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง

**ระดับ 1 :  
ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและประชาชน**

ปณิธาน  
ปฏิบัติงาน

- ในความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานและภารกิจรวมของส่วนรวม
- ใฝ่ใจในบทบาทหน้าที่ ตระหนักว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผลงานที่มีต่อองค์กร และประชาชน
- ใฝ่ใจรับภาระในองค์การอย่างคุ้มค่าและสมเหตุสมผล
- ใฝ่ใจแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน และประชาชน

**ระดับ 2 :  
อุทิศตนและชี้แนะผู้อื่นเกี่ยวกับการทำงานในทิศ  
ประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน**

ชำนาญการ  
หัวหน้างาน  
ส่วนงาน  
ชำนาญการพิเศษ  
อาวุโส

- อุทิศตน เต็มสละเพื่อความสำเร็จของงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และประชาชน
- อนุรักษ์รักษาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ชี้แนะผู้อื่นเกี่ยวกับการทำงานในทิศประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

**ระดับ 3 :  
เป็นตัวอย่างและส่งเสริมการปฏิบัติงานในทิศประโยชน์  
ต่อองค์กรและประชาชน**

เชี่ยวชาญ  
พ.ช.พ.ช.พ.ช.  
ผ.อ.อาวุโส

- เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจรรยาบรรณ
- เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการทำงานเพื่อสร้างประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน
- คุ้มครองทรัพยากรในหน้าที่ไปได้อย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง
- ใฝ่ใจแนะนำและคอยค้ำจุนการปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังให้ผลงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

**ระดับ 4 :  
ขับเคลื่อนคุณค่าขององค์กรต่อประชาชน**

เชี่ยวชาญพิเศษ  
รอง ผ.อ.พ.ช.  
พ.ช.อ.อ.

- กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแผนงาน ที่ทำในทิศประโยชน์ต่อประชาชนอย่างทั่วถึง
- สร้างวัฒนธรรมการรวมใจทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และปลูกฝังความตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน



Determination :  
มีทัศนคติมุ่งมั่น

It is our enhancing forces for achievement.

เรามุ่งมั่นร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ  
พร้อมทั้งสร้างผลสัมฤทธิ์  
และผลสำเร็จสูงขึ้นไปเสมอ

ระดับ 1 : มุ่งมั่นปฏิบัติงานและปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ

ปฏิบัติการ  
ปฏิบัติงาน

- มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- ติดตามและประเมินผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและผลงานให้ได้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ
- เต็มใจที่จะทำงานแรงความ

ระดับ 2 : มุ่งมั่นทำงานได้เหนือกว่าความคาดหวังที่กำหนดไว้

ชำนาญการ  
พนักงาน  
หัวหน้าฝ่าย  
ชำนาญการพิเศษ  
อาวุโส

- มีมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานของตนเองและทีมงานที่ชัดเจน
- สร้างผลงานได้เหนือกว่าความคาดหวัง (Beyond Expectation) ที่กำหนดไว้
- เห็นบทบาทความไม่หาความรู้ และไม่ถือตนอุปสรรค เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 : เป็นแบบอย่างในความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ

เชี่ยวชาญ  
พ.ม.พ.พ.ท.พ.ก.  
พ.อ.สำนัก

- เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในการมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ และกระตุ้นให้ผู้อื่นเป็นเช่นเดียวกัน
- มุ่งมั่นที่จะวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และตัดสินใจไปสู่ความสำเร็จ
- ส่งเสริม สนับสนุนและชี้แนะแนวทางให้ผู้อื่นมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ

ระดับ 4 : สร้างและผลักดันค่านิยมความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ

เชี่ยวชาญพิเศษ  
รอง พ.ท.พ.ท.ก.  
พ.ท.พ.ท.ก.

- สร้างค่านิยมและบรรยากาศการทำงานแบบมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ
- ยกระดับองค์กรให้มีผลงานที่ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง



### Affection : ค่องการ สิ่งใดให้หัวใจเรา

Our life long for love,  
passion, and affection  
in our works forms  
inspiration for  
innovation to any  
Love to successes leads  
the way.

เราทำงานด้วยใจรัก  
ทำให้เรามีแรงบันดาลใจ  
ที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม  
อันเสมอ

### ระดับ 1 : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจรัก เอาใจใส่ และใฝ่รู้

ปฏิบัติการ  
ปฏิบัติงาน

- ทีมเราเอาใจใส่ ในงานที่ทำได้
- ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและแสดงความกระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ
- มีนวัตกรรมใฝ่หาความรู้ร่วมมือขอความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

### ระดับ 2 : พยายามกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำ

ช่างการ  
หัวหน้างาน  
หัวหน้าฝ่าย  
ช่างการพิเศษ  
อาวุโส

- เปิดใจและศรัทธาจาก ในทีมคนอื่นในชุดความมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก
- กล้าเปลี่ยนแปลง ทดลองสิ่งใหม่ๆ และพัฒนา/ปรับปรุงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล
- พยายามใฝ่หาคำแนะนำปรึกษาหารือและแสดงความเห็นเพื่อแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ หรือร่วมรับผิดชอบในการแก้ไข

### ระดับ 3 : ทำตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ผู้เชี่ยวชาญ  
ผ.ม.พท.ภ.  
ผ.ส.สำนัก

- ทำตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นในการทุ่มเท ทำงานด้วยใจรักและเอาใจใส่ในงาน
- สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรรวมทั้งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานที่สนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลอย่างสม่ำเสมอ

### ระดับ 4 : สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนให้เกิดความรักและเอาใจใส่ในงาน

เชี่ยวชาญพิเศษ  
รอง ผ.ม.พท.ภ.  
ผ.ท.ภ.

- สร้างบรรยากาศให้โดดเด่นในด้านใจและทำงานด้วยใจรัก
- มีทัศนคติที่กระตือรือร้น และให้โอกาสกับคนในองค์กรเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพที่ดียิ่งขึ้น
- กล้าที่จะยอมรับความล้มเหลวจากการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆของคนในองค์กร