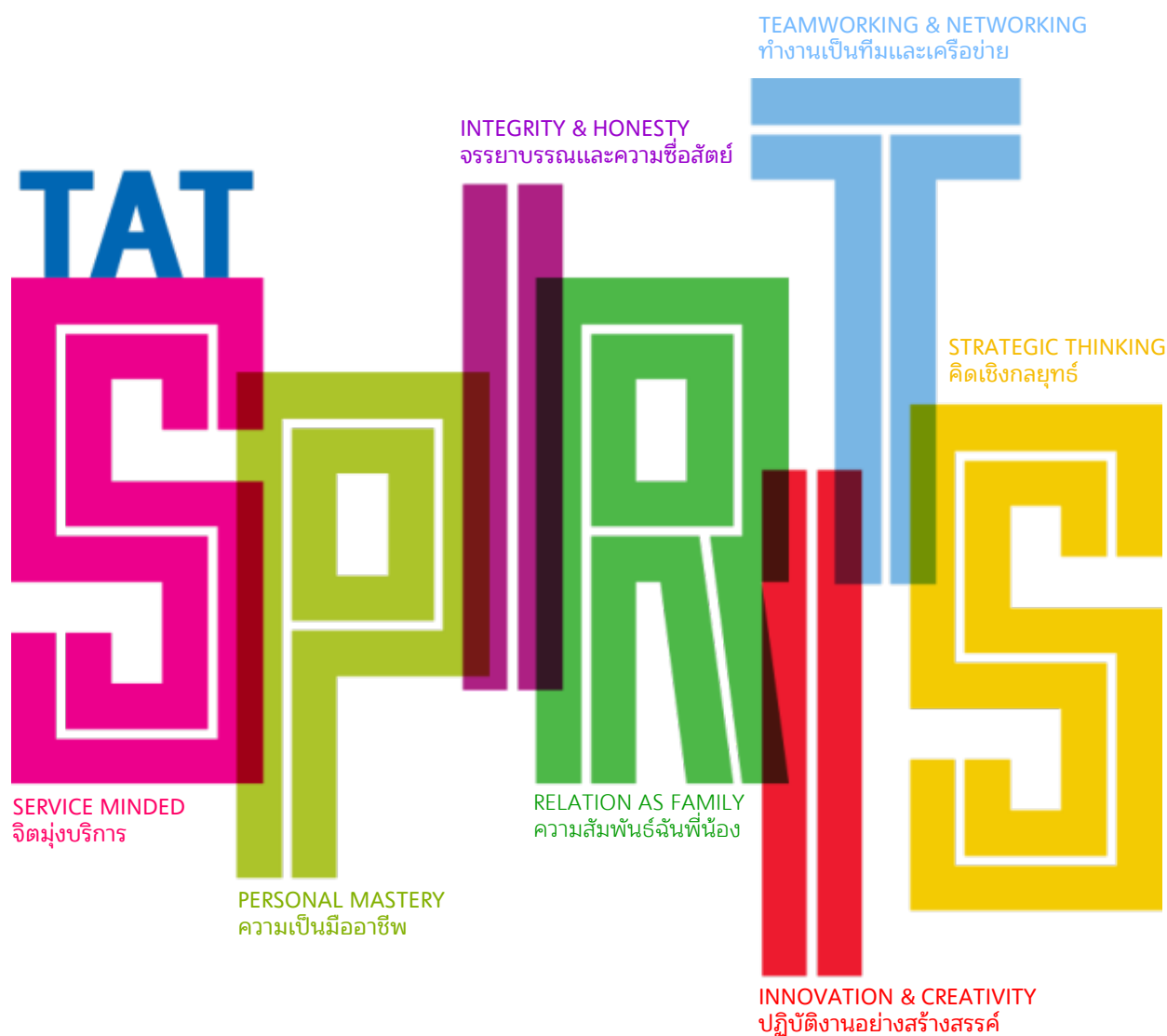
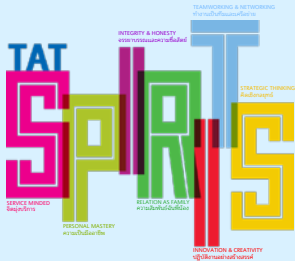


โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ประจำปี 2562

รายงานฉบับสมบูรณ์



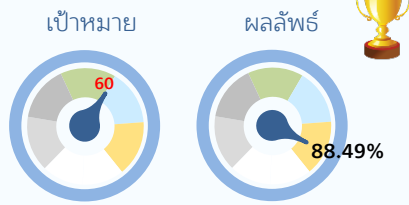


บทสรุปผู้บริหาร

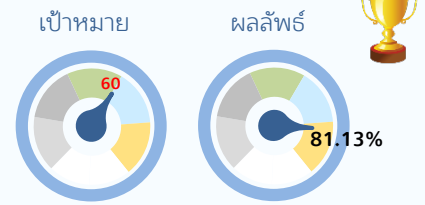
โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ประจำปี 2562

ตัวชี้วัด: ร้อยละ 60 ของพนักงาน ททท. ได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร 4 คะแนนขึ้นไป

ค่านิยมที่วัดในปี 2562
T
TEAMWORK & NETWORKING
ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย

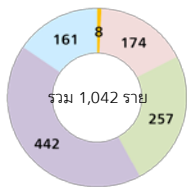


ค่านิยมที่วัดในปี 2562
S
STRATEGIC THINKING
คิดเชิงกลยุทธ์

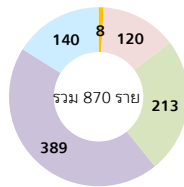


ผลการประเมิน ประจำปี 2562

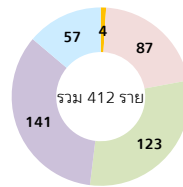
จำนวนพนักงานทั้งหมด



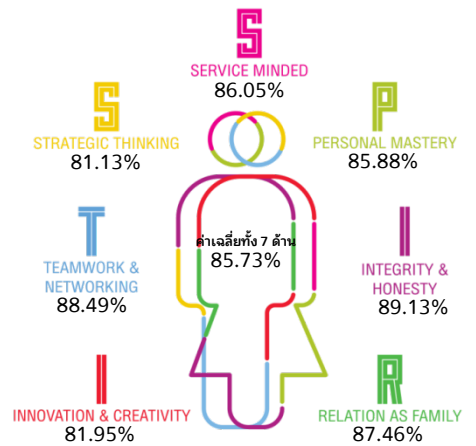
จำนวนที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา



จำนวนที่ประเมินตนเอง

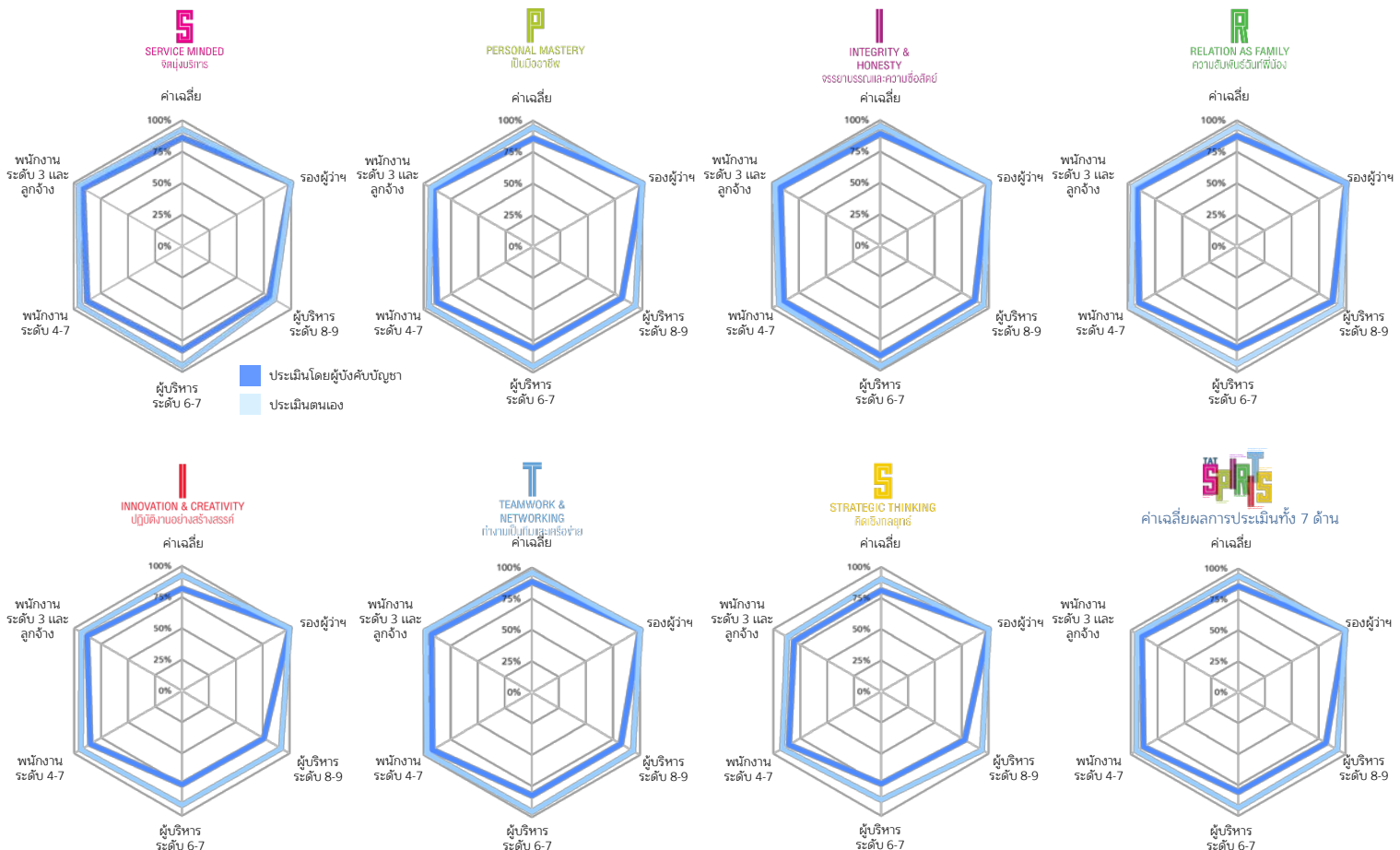


ระดับรองผู้ว่าฯ
ผู้บริหารระดับ 8-9
ผู้บริหารระดับ 6-7
พนักงานระดับ 4-7
พนักงานระดับ 3 และ ลูกจ้าง



GAP Analysis

การพิจารณาเปรียบเทียบผลการประเมินผู้บังคับบัญชาและการประเมินตนเอง



สารบัญ

บทนำ	1
วัตถุประสงค์	1
ขอบเขตของงาน	1
แนวทางการดำเนินงานและแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	2
ผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรประจำปีงบประมาณ 2562	3
ผลการวิเคราะห์ด้วย Gap Analysis	5
ประเด็นปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	7
ภาคผนวก: แบบประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ททท. ประจำปี 2562	19

สารบัญญัตราสาร

ตารางที่ 1 จำนวนแบบประเมินที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์	3
ตารางที่ 2 ผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรประจำปีงบประมาณ 2562	3
ตารางที่ 3 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างปีงบประมาณ 2561 และ ปีงบประมาณ 2562	4
ตารางที่ 4 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและ การประเมินตนเอง กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ 3 และลูกจ้าง ทพท.	9
ตารางที่ 5 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและ การประเมินตนเอง กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ 4-7	11
ตารางที่ 6 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและ การประเมินตนเอง กลุ่มพนักงานบริหารระดับ 6 – 7	13
ตารางที่ 7 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและ การประเมินตนเอง กลุ่มพนักงานบริหารระดับ 8 – 9	15
ตารางที่ 8 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและ การประเมินตนเอง กลุ่มผู้บริหารระดับสูง	17

รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ประจำปี 2562

บทนำ

ตามแผนปฏิบัติการงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีกิจกรรมติดตามประเมินผลโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อประเมินว่าการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ททท. เป็นไปตามค่านิยมองค์กรที่กำหนดไว้ โดยคะแนนจากการประเมินที่ได้ 4 คะแนนขึ้นไปต้องมีไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 สำหรับในปีงบประมาณ 2562 ค่านิยมที่ประเมินมีจำนวน 2 ประการ ได้แก่ T – Teamwork & Networking “ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย” และ S – Strategic Thinking “คิดเชิงกลยุทธ์” และเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงมีการวิเคราะห์และประเมินอย่างเป็นระบบ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี กองบริหารความยั่งยืน สำนักผู้ว่าการ จึงได้จัดทำ “โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ประจำปี 2562” โดยมอบหมายให้บริษัท ศูนย์วิจัยและพัฒนากระแสนวัตกรรมระหว่างประเทศ จำกัด เป็นผู้ดำเนินการ ดังผลการศึกษาที่จะนำเสนอต่อไปในรายงานฉบับนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
2. เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาและผลการประเมินฯ มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2563-2564 ต่อไป

ขอบเขตของงาน

1. ให้คำปรึกษา วิเคราะห์ แนวทางการออกแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
2. ดำเนินการสร้างแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562 ของการประเมินตนเองในระบบออนไลน์
3. ดำเนินการผลิตแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562 ของผู้บังคับบัญชาประเมิน จำนวน 1,000 ชุด
4. ตรวจสอบ บันทึกข้อมูล และวิเคราะห์แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
5. สรุปผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562

6. สรุปประเด็นปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ของการประเมินผลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562 เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2563-2564 ต่อไป

แนวทางการดำเนินงานและแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลได้ตามเป้าประสงค์และขอบเขตงานที่กำหนดไว้ในโครงการนี้ ที่ปรึกษาได้ประสานงานและทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี กองบริหารความยั่งยืน สำนักผู้ว่าการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์และประเมินผล สำหรับกรอบการทำงานและแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในโครงการนี้มีดังนี้

การให้คำปรึกษาในการถอดแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท.

เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการถอดแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. สะท้อนแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ที่ปรึกษาได้ให้คำปรึกษาแนวทางการถอดแบบประเมินฯ ที่ดำเนินการประจำปีงบประมาณ 2562

การผลิตแบบประเมินสำหรับผู้บังคับบัญชาและการสร้างแบบประเมินตนเองในระบบออนไลน์

ในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. โดยผู้บังคับบัญชา ที่ปรึกษาได้ดำเนินการผลิตแบบฟอร์ม (ดังแสดงในภาคผนวกของรายงานฉบับนี้) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี กองบริหารความยั่งยืน ดำเนินการถอดแบบให้แก่หน่วยงานต่างๆ ภายใน ททท. จำนวนที่ผลิตอย่างน้อย 1,000 ชุด

ที่ปรึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบประเมินตนเองถึงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ประจำปี 2562 ในระบบออนไลน์โดยใช้ Google Form (แสดงในภาคผนวกของรายงานฉบับนี้) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี กองบริหารความยั่งยืน จัดส่งให้แก่พนักงานและลูกจ้าง ททท. ดำเนินการประเมินตนเอง

การตรวจสอบ บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์แบบประเมิน

ที่ปรึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบ บันทึก และวิเคราะห์ข้อมูลในแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ที่ได้มีการรวบรวมไว้ในปีงบประมาณ 2562 โดยคำนวณในรูปของค่าร้อยละ รวมถึงวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการประเมินจากผู้บังคับบัญชาและการประเมินตนเองด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ที่เรียกว่า Gap Analysis

ผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรประจำปีงบประมาณ 2562

ตัวชี้วัด ร้อยละ 60 ของพนักงาน ททท. ได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร 4 คะแนนขึ้นไป

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรที่ดำเนินการในปีงบประมาณ 2562 ทั้งการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และการประเมินตนเองได้ดำเนินการในเดือนสิงหาคม 2562 ในส่วนของการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากทุกฝ่ายและทุกระดับ ทำให้จำนวนแบบประเมินที่ได้รับคืนและสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลมีทั้งสิ้น 870 ราย ส่วนแบบที่ให้ประเมินตนเองผ่านระบบออนไลน์ได้รับความร่วมมือจากพนักงานและลูกจ้าง ททท. รวมทั้งสิ้น 412 ราย รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนแบบประเมินที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์

การประเมิน	จำนวนในแต่ละระดับ					ภาพรวม
	ระดับ 3 และ ลูกจ้าง	ระดับ 4-7	ระดับบริหาร 6-7	ระดับบริหาร 8-9	ระดับ 10	
จำนวนพนักงานทั้งหมด	161	442	257	174	8	1,042
แบบที่ได้รับคืน						
ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	140	389	213	120	8	870
แบบที่ประเมินตนเอง	57	141	123	87	4	412

หมายเหตุ: จำนวนแบบที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชามีมากกว่าที่แสดงในตารางแต่บางชุดเป็นการส่งแบบประเมินเปล่าจึงมิได้นำมารวมไว้ในตาราง

ตารางที่ 2 ผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรประจำปีงบประมาณ 2562

พฤติกรรมตามค่านิยม	ร้อยละของพนักงาน ททท. ที่ได้รับคะแนนประเมินผล 4 คะแนนขึ้นไป					ภาพรวม
	ระดับ 3 และ ลูกจ้าง	ระดับ 4-7	ระดับบริหาร 6-7	ระดับบริหาร 8-9	ระดับ 10	
จิตมุ่งบริการ	91.61%	87.44%	82.63%	80.21%	100.00%	86.05%
เป็นมืออาชีพ	91.07%	87.91%	80.82%	81.25%	100.00%	85.88%
จรรยาบรรณและความ ซื่อสัตย์	92.14%	89.14%	87.85%	87.08%	100.00%	89.13%
ความสัมพันธ์ฉันท์พี่น้อง	91.43%	89.52%	80.66%	87.29%	100.00%	87.46%
ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	88.04%	85.00%	75.00%	76.04%	100.00%	81.95%
ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย	92.68%	91.90%	82.55%	82.29%	100.00%	88.49%
คิดเชิงกลยุทธ์	80.89%	85.66%	74.17%	77.73%	100.00%	81.13%
ภาพรวม SPIRITS (ค่าเฉลี่ยทั้ง 7 ด้าน)	89.69%	88.08%	80.53%	81.70%	100.00%	85.73%

ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาในค่านิยมองค์กรแต่ละประเด็นดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2 ชี้ให้เห็นว่า พนักงานและลูกจ้าง ททท. มากกว่าร้อยละ 60 ได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร 4 คะแนนขึ้นไปในทุกประเด็น

เมื่อนำผลการประเมินที่ได้ในปีงบประมาณ 2562 ไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินของปีงบประมาณ 2561 ดังแสดงในตารางที่ 3 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ในปีงบประมาณ 2562 ได้สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่ ททท. กำหนดไว้ในระดับที่ดีขึ้นเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่าย ส่วนประเด็นที่ได้คะแนนน้อยกว่าปีงบประมาณ 2561 เล็กน้อย คือ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ อย่างไรก็ตาม คะแนนที่ลดลงไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างปีงบประมาณ 2561 และปีงบประมาณ 2562

พฤติกรรมตามค่านิยม	ผลการประเมิน ¹		การเปลี่ยนแปลง
	ปีงบประมาณ 2561 ²	ปีงบประมาณ 2562	
จิตมุ่งบริการ	85.20%	86.05%	0.85%
เป็นมืออาชีพ	83.03%	85.88%	2.85%
จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	89.84%	89.13%	-0.71%
ความสัมพันธ์อันดีเพื่อน้อง	85.90%	87.46%	1.56%
ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	80.82%	81.95%	1.13%
ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย	83.98%	88.49%	4.51%
คิดเชิงกลยุทธ์	78.69%	81.13%	2.44%
ภาพรวม SPIRITS (ค่าเฉลี่ยทั้ง 7 ด้าน)	83.92%	85.73%	1.81%

หมายเหตุ: 1) เป็นค่าร้อยละของพนักงาน ททท. ที่ได้รับคะแนนประเมินผล 4 คะแนนขึ้นไป

2) เนื่องจากการสำรวจพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรในปีงบประมาณ 2561 มีการจัดทำ 2 ครั้ง โดยครั้งแรกเป็นการประเมินแบบมีการระบุชื่อผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจึงคาดว่าเป็นสาเหตุให้คะแนนที่ประเมินสูงมาก ส่วนการประเมินครั้งที่ 2 ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเดียวกับที่ใช้ในปีงบประมาณ 2562 กล่าวคือ ไม่มีการระบุชื่อผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ดังนั้น การเปรียบเทียบในตารางที่ 3 จึงนำผลการประเมินเฉพาะที่สำรวจในครั้งที่ 2 ในปีงบประมาณ 2561 มาเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2562

ผลการวิเคราะห์ด้วย Gap Analysis

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและข้อมูลที่ได้จากการประเมินตนเอง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-ตารางที่ 8 ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วย Gap Analysis เพื่อพิจารณาถึงทักษะที่แตกต่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

การประเมินพนักงานระดับปฏิบัติการ 3 และลูกจ้าง ททท.

- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ 3 และลูกจ้าง ททท. ยังขาดทักษะในการขยายเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน/ ต้องใช้เวลาในการทำงานนานขึ้น
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ 3 และลูกจ้าง ททท. ยังขาดทักษะในการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะการคิดวิธี/ หาแนวทางที่นำมาใช้ในการป้องกันความผิดพลาดจากงานที่ได้รับมอบหมาย
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ 3 และลูกจ้าง ททท. ยังให้เวลากับการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานไม่มากเท่าที่ควร
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ 3 และลูกจ้าง ททท. ยังให้ความพยายามในการศึกษาหาแนวทางใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นไม่มากเท่าที่ควร

การประเมินพนักงานระดับปฏิบัติการ 4-7

- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ 4-7 ยังให้ความพยายามในการศึกษาแนวคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ 4-7 เปิดใจรับฟังคำติชมและนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นน้อยเกินไป
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า การให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการ 4-7 ยังให้ความสนใจน้อยเกินไปกับการติดตามจนแน่ใจว่าผู้รับบริการหรือผู้ที่มาติดต่อได้รับบริการที่ต้องการ
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ 4-7 ยังขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลและยังไม่สามารถตีความพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงได้อย่างถูกต้อง

ผลการประเมินพนักงานบริหารระดับ 6-7

- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานบริหารระดับ 6-7 ยังขาดทักษะในการคิดค้น/ หาแนวทางการทำงานใหม่ๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานบริหารระดับ 6-7 ยังขาดทักษะในการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงวิธีการทำงานที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานบริหารระดับ 6-7 ควรได้รับการฝึกทักษะในการตรวจสอบคุณภาพของงานและแก้ไขปรับปรุงงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานบริหารระดับ 6-7 ยังไม่สามารถเป็นแบบอย่างในการปรับตัวเข้าหาผู้อื่นที่มีความแตกต่างได้ดีเท่าที่ควร
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานบริหารระดับ 6-7 ยังให้ความสนใจในการรับรู้ถึงปัญหาความขัดแย้งในทีมงานหรือระหว่างหน่วยงานไม่มากเท่าที่ควร

ผลการประเมินพนักงานบริหารระดับ 8-9

- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานบริหารระดับ 8-9 ยังขาดทักษะในการคิดเชิงกลยุทธ์และการคิดค้นแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน ส่งผลให้การปรับเปลี่ยนแผนงานขององค์กรเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป รวมถึงการกระตุ้นให้ทีมงานคิดอย่างเป็นระบบและตื่นตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงยังไม่มี ความชัดเจน
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานบริหารระดับ 8-9 ยังให้ความสนใจไม่มากในการกระตุ้น/จูงใจให้ทีมงานปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้คุณภาพงานดีขึ้น/ มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ◆ ผู้บังคับบัญชา เห็นว่า พนักงานบริหารระดับ 8-9 ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมงาน รวมถึงยังให้เวลาน้อยเกินไปในการสื่อสารกับทีมงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

โดยสรุป

- ◆ ความคาดหวังและความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานบริหารระดับ 6-7 และพนักงานระดับบริหาร 8-9 พบเห็นได้มากกว่าระดับอื่นๆ ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชา และพนักงานระดับบริหาร 6-7 และระดับบริหาร 8-9 ควรจัดสรรเวลาพบปะกันมากขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและแนวทางการทำงานให้ตรงกัน
- ◆ พนักงานและลูกจ้าง ททท. เกือบทุกระดับยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และการคิดเชิงกลยุทธ์ในการทำงาน

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรคที่พบจากการประเมินผล

- ❖ การให้ระบุรหัสพนักงานอาจส่งผลให้การประเมินตนเองมีจำนวนน้อย

การให้ประเมินตนเองโดยแสดงความคิดเห็นผ่านระบบออนไลน์มีจำนวน 412 ราย ซึ่งแม้จำนวนดังกล่าวจะเพียงพอสำหรับนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผล แต่หากนำไปเปรียบเทียบกับกรทอแบบสอบถามแบบ Face to Face หรือการจัดส่งแบบประเมินให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น พบว่า มีจำนวนน้อยกว่าเท่าตัว จำนวนพนักงานและลูกจ้าง ททท. ที่แสดงความคิดเห็นผ่านระบบออนไลน์น้อย อาจเป็นเพราะในแบบฟอร์มได้กำหนดให้มีการระบุรหัสพนักงาน ขณะที่การกรอกแบบประเมินโดยผู้บังคับบัญชาไม่มีการกำหนดให้ระบุชื่อผู้ประเมินและชื่อของพนักงานที่ถูกประเมิน

- ❖ การให้ระบุรหัสพนักงานอาจส่งผลให้การประเมินตนเองมีคะแนนที่สูงกว่าในอดีต

หากนำคะแนนที่พนักงานและลูกจ้าง ททท. ประเมินตนเองในปีนีไปเปรียบเทียบกับคะแนนที่ประเมินในปีงบประมาณ 2561 พบว่า คะแนนในปีนีสูงกว่าปีก่อนเกือบทุกประเด็นและทุกระดับ ซึ่งอาจเป็นผลจากการให้ระบุตัวตน หากคะแนนที่เพิ่มสูงขึ้นมาจากสาเหตุที่ให้มีการระบุตัวตนจริง ข้อมูลที่สูงกว่าปกติจะทำให้การวิเคราะห์เกิดความคลาดเคลื่อนได้

ข้อเสนอแนะ

- ไม่ควรให้ระบุตัวตนในแบบฟอร์มที่ให้ประเมิน (ทั้งที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและประเมินตนเอง)

ในการประเมินถึงผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามค่านิยมองค์กรมากน้อยเพียงใดในครั้งต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการประเมินแบบ Face to Face หรือการประเมินผ่านระบบออนไลน์ แบบประเมินที่จัดทำไม่ควรกำหนดให้มีการระบุตัวตน เช่น ชื่อ รหัสพนักงาน หรือตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้ผู้ประเมินไม่รู้สึกวิตกกังวล ถ้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งวิธีนี้คาดว่าจะทำให้ผู้ที่ยินดีแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้นด้วย

- การวิเคราะห์ผลในปีต่อไปควรจำแนกการพิจารณาในแต่ละด้านตามโครงสร้างองค์กรของ ททท.

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานและลูกจ้าง ททท. ในด้านใดยังมีคะแนนการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรที่ต่ำกว่าด้านอื่นๆ การประเมินผลในปีต่อไปควรวิเคราะห์จำแนกผลในแต่ละด้านตามโครงสร้างองค์กร (เช่น ด้านบริหาร ด้านนโยบายและแผน เป็นต้น) เพื่อนำไปปรับปรุง/ วางแผนการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรต่อไป

- ควรจัดให้มีเวทีพบปะระหว่างผู้บริหาร ททท. และผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยครั้งขึ้น

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ Gap Analysis สะท้อนให้เห็นว่า นอกจากกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และสามารถคิดเชิงกลยุทธ์ ททท. ควรจัดให้มีเวทีพบปะระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยครั้งขึ้น เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ ยังเป็นโอกาสที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็งมากขึ้น

■ ควรจัดให้มีกิจกรรมที่สะท้อนให้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และการคิดเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ Gap Analysis สะท้อนให้เห็นว่า แนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ททท. เกือบทุกระดับยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และสามารถคิดเชิงกลยุทธ์ได้ตามที่ระดับบริหารต้องการ ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ควรดำเนินการในปีงบประมาณถัดไปควรเป็นกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้เห็นถึงวิธีการคิดแบบสร้างสรรค์และการคิดเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ตัวอย่างของกิจกรรม อาทิ:

➤ การแข่งขันในแต่ละบ้าน - แบบภาพยนตร์ Harry Potter

ผู้บริหารกำหนดประเด็นที่จะแข่งขันรวมถึงกติกาต่างๆ และให้มีการประเมินและให้คะแนนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ตลอดทั้งปี การแข่งขันในลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์อันดีพี่น้องได้อีกทางหนึ่ง

■ ควรจัดกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง ททท. มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง อาทิ:

➤ กิจกรรมโยนลูกบอลใส่ตะกร้าในแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์

ให้แต่ละฝ่ายจัดให้มีตะกร้า 2 ใบ ใบหนึ่งติดป้ายว่า “Good Day” อีกใบติดป้ายว่า “Bad Day” และให้พนักงานในฝ่ายโยนลูกบอลใส่ตะกร้าตามความรู้สึกในวันนั้นหรือในสัปดาห์นั้น ในกรณีที่พนักงานโยนลูกบอลใส่ตะกร้าใบที่ติดป้ายว่า “Bad Day” ผู้บังคับบัญชาในงานนั้นๆ ควรรับฟังปัญหาและช่วยหาทางแก้ไข ซึ่งจะทำให้ลดความเครียดในการทำงานและสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น

➤ กิจกรรมให้รางวัลสำหรับผู้กล้าที่จะพูดถึงสิ่งที่ทำผิดพลาด

ททท. ควรจัดให้มีเวทีเพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง ททท. ได้มีโอกาสพูดถึงสิ่งที่ทำผิดพลาด และผู้บริหารควรจัดให้มีรางวัลสำหรับพนักงานที่กล้าแสดงออก แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานที่เข้าร่วมได้เรียนรู้ถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องและช่วยกันคิดหาแนวทางป้องกันหรือแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ กิจกรรมดูงานนอกสถานที่หรือ Workshop บ่อยครั้งขึ้น

ททท. ควรจัดให้มีกิจกรรมดูงานนอกสถานที่บ่อยครั้งขึ้น (เช่น หน่วยงานที่ได้รางวัลในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กรของ ททท.) กิจกรรมดังกล่าวนอกจากจะทำให้พนักงานที่เข้าร่วมได้เรียนรู้ ยังเป็นเสมือนให้รางวัลและให้พนักงานได้มีโอกาสคลายเครียด ทั้งนี้ พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมควรผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป

การจัด Workshop ที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับพนักงานกลุ่มที่อาจมีภารกิจมากและไม่สามารถเดินทางไปดูงานนอกสถานที่ได้ ทั้งนี้ ควรให้โอกาสกับพนักงานกลุ่มที่โยนลูกบอลใส่ตะกร้าใบที่ติดป้ายว่า “Bad Day” ได้เข้าร่วมกิจกรรมก่อน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและการประเมินตนเอง
กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ 3 และลูกจ้าง ททท.

พฤติกรรม	ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	ประเมิน ตนเอง	ผลต่าง (+,-)
Service Minded จิตมุ่งบริการ			
1. สร้างความพร้อมให้ตนเองในการให้บริการทั้งจิตใจ อารมณ์ และบุคลิกภาพ รวมทั้งเข้าใจผู้รับบริการ และขั้นตอนการให้บริการในขอบเขตหน้าที่ของตน	92.14%	92.98%	-0.84%
2. ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการด้วยกิจกรรมารยาทที่ดี กระตือรือร้นและเต็มใจ	92.14%	98.25%	-6.11%
3. รับฟังข้อคำถาม ข้อร้องขอ ข้อร้องเรียนจากผู้ที่มาติดต่อ	93.57%	96.49%	-2.92%
4. ตอบคำถามของผู้รับบริการตามขอบเขตหน้าที่ของตน แจ้งความคืบหน้าการแก้ไข ปัญหาให้กับผู้มาแจ้งปัญหา ข้อร้องขอและร้องเรียน	88.57%	94.74%	-6.17%
Personal Mastery เป็นมืออาชีพ			
1. มีบุคลิกภาพและอัธยาศัยดี มีความภาคภูมิใจในงาน ตระหนักถึงความสำคัญของงานของตน	95.71%	96.49%	-0.78%
2. ปฏิบัติงานประจำวันของตนได้ตามมาตรฐานขั้นตอนการทำงาน	86.43%	89.47%	-3.04%
3. ตรวจสอบความถูกต้องของงานอยู่เสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าได้ส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพตามที่กำหนด และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	94.29%	96.49%	-2.20%
4. พัฒนาตนเองและคุณภาพของงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีขึ้น	87.86%	91.23%	-3.37%
Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์			
1. เข้าใจและตระหนักถึงความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้ในกาปฏิบัติหน้าที่ในงานของตน	86.43%	96.49%	-10.06%
2. ปฏิบัติงานบนพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนดไว้	95.71%	96.49%	-0.78%
3. ตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนให้เป็นไปตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบ	93.57%	98.25%	-4.68%
4. ยอมรับความผิดพลาดของตนและยินดีรับฟังข้อเสนอแนะและปรับปรุงตามแนวทางที่ได้รับ	92.86%	98.25%	-5.39%
Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง			
1. มีทัศนคติสร้างสรรค์ในเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งรักษาและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี	90.71%	87.72%	2.99%
2. ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือกับผู้อื่นในหน่วยงานต่างๆ	92.86%	98.25%	-5.39%
3. เข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและของงาน รวมถึงความรับผิดชอบและเป้าหมายที่แตกต่างกัน	88.57%	96.49%	-7.92%
4. เคารพและให้เกียรติกัน มีมารยาทในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้การทำงานโดยรวมเป็นไปอย่างราบรื่น	93.57%	98.25%	-4.68%
Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์			
1. มีจิตใจที่เปิดกว้างต่อแนวความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	94.29%	94.74%	-0.45%
2. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวความคิดใหม่ๆ	92.86%	96.49%	-3.63%
3. รับรู้ว่าในงานที่ตนเองรับผิดชอบยังสามารถปรับปรุงพัฒนาได้อีก	85.00%	92.98%	-7.98%
4. ใส่ใจ ติดตาม มีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ภายในหน่วยงานและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	80.00%	89.47%	-9.47%

พฤติกรรม	ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	ประเมิน ตนเอง	ผลต่าง (+,-)
Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย			
1. รับรู้ถึง เป้าหมายองค์กร กลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งบทบาทและความสำคัญในงานของตนเองที่มีต่อองค์กร	97.14%	100.00%	-2.86%
2. เต็มใจให้การร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกอย่างเต็มที่ สามารถรับผิดชอบหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	96.43%	98.25%	-1.82%
3. หมั่นตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงาน	96.43%	98.25%	-1.82%
4. ยอมรับและยินดีปฏิบัติตามในข้อสรุปหรือวิธีปฏิบัติของการทำงานร่วมกันระหว่างทีมงาน	80.71%	96.49%	-15.78%
Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์			
1. เข้าใจใน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและ นโยบายขององค์กรอย่างดีและสามารถอธิบายได้ถึงความเกี่ยวข้องกับบทบาทของตน	92.86%	92.98%	-0.12%
2. สามารถวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนได้อย่างเหมาะสม	79.29%	84.21%	-4.92%
3. สามารถระบุสิ่งที่แสดงถึงแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานจริง	73.57%	82.46%	-8.89%
4. แสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันหรือแก้ไขความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน	77.86%	89.47%	-11.61%

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและการประเมินตนเอง
กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ 4-7

พฤติกรรม	ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	ประเมิน ตนเอง	ผลต่าง (+,-)
Service Minded จิตมุ่งบริการ			
1. ค้นหาความคาดหวังของผู้รับบริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่เหมาะสมและพอใจ	86.34%	90.78%	-4.44%
2. ให้ความสำคัญกับความต้องการ/ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการพร้อมประยุกต์ ประสบการณ์ของตนเองเพื่อส่งมอบบริการที่เข้ากับสถานการณ์และความจำเป็นของ ผู้รับบริการ	91.24%	98.58%	-7.34%
3. เฝ้าติดตามและให้บริการจนแน่ใจว่าผู้รับบริการได้รับบริการที่ต้องการ	83.51%	93.62%	-10.11%
4. สามารถปรับ/มีความยืดหยุ่นในการให้บริการภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม ช่วยแก้ปัญหา การบริการที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการที่แตกต่างกันไป ตามสถานการณ์	88.66%	94.33%	-5.67%
Personal Mastery เป็นมืออาชีพ			
1. เข้าใจในทฤษฎีหรือเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองดี รวมทั้งเหตุผลและ เป้าหมายของการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน	90.75%	97.87%	-7.12%
2. ประยุกต์ประสบการณ์ และทฤษฎีหรือเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ เต็มใจรับผิดชอบหรือรับมอบหมายงานที่มีความท้าทายมากขึ้น	91.00%	98.58%	-7.58%
3. ไม่มีวิธีที่จะหาทางป้องกันหรือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการทำงาน	85.60%	92.91%	-7.31%
4. ขวนขวายหาความรู้และข้อมูลใหม่ๆ มานำเสนอและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่ เสมอ	84.28%	91.49%	-7.21%
Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์			
1. เข้าใจและตระหนักถึงผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ถูกต้องตามหลัก กฎหมาย จริยธรรม และระเบียบที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้	92.03%	97.16%	-5.13%
2. กล่าวพูดและกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร มีสัจจะ โปร่งใส เชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูด อย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอำพรางข้อยกเว้นให้ตนเอง	92.54%	99.29%	-6.75%
3. ประยุกต์ใช้ประสบการณ์เพื่อลดผลกระทบจากการไม่ประพฤติตามหลัก กฎหมาย จริยธรรม และระเบียบ	90.23%	91.49%	-1.26%
4. หลีกเลี่ยงการทำงานหรือการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบและ รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบเห็นหรือสงสัยทันที	81.75%	85.82%	-4.07%
Relation as Family ความสัมพันธ์อันที่นอ			
1. ให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ทีมงานถึงสิ่งที่ควรและไม่ควรทำในการติดต่อปฏิสัมพันธ์ต่อ บุคคลหรือหน่วยงานที่ต้องทำการติดต่อประสานงานด้วย	91.52%	97.16%	-5.64%
2. มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี	90.75%	98.58%	-7.83%
3. เข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลและสามารถตีความพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงได้ถูกต้อง	87.15%	96.45%	-9.30%
4. สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานตามที่คาดหวัง	88.69%	95.74%	-7.05%
Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์			
1. ติดตามแนวความคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน	83.80%	95.04%	-11.24%
2. นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	81.49%	89.36%	-7.87%
3. สังเกตแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีผู้อื่นนำมาใช้ภายในองค์กร เพื่อปรับปรุงการทำงานใน ทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	86.86%	92.20%	-5.34%
4. นำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เห็นผลเพื่อพัฒนางานที่ ตนเองรับผิดชอบอยู่	87.86%	98.58%	-10.72%

พฤติกรรม	ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	ประเมิน ตนเอง	ผลต่าง (+,-)
Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย			
1. เข้าใจและอธิบายได้ถึงเป้าหมายองค์กร กลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กร สามารถระบุได้ว่าตนเองและหน่วยงานมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนเป้าหมายองค์กรได้อย่างไร	92.29%	97.16%	-4.87%
2. มีทัศนคติเชิงบวก รู้จักการเลือกใช้คำที่เหมาะสมในการพูดคุย และเคารพผู้อื่น สามารถแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับทีมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	91.00%	97.16%	-6.16%
3. ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและหาข้อสรุปปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	92.29%	97.87%	-5.58%
4. เสนอความคิดเห็นจากประสบการณ์เพื่อหาข้อสรุปในการปรับปรุงหรือกำหนดวิธีทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและผลงานโดยรวม	92.03%	96.45%	-4.42%
Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์			
1. ช่างสังเกตและใส่ใจสิ่งต่างๆ รอบตัว นำมาคิดวิเคราะห์โอกาสและความเสี่ยง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงมีการสั่งสมความรู้	85.31%	94.33%	-9.02%
2. สามารถประยุกต์ประสบการณ์ในการวางแผนการทำงานให้เกิดความรัดกุมมากยิ่งขึ้น สามารถถ่ายทอดให้ทีมงานเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทาง นโยบาย เป้าหมาย และแผนงานภายในหน่วยงาน	86.38%	92.91%	-6.53%
3. ระบุปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของแผนงานของตน รวมทั้งระบุสิ่งที่ต้องการให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อให้เป้าหมายหรือ แผนงานที่วางไว้บรรลุผล	85.86%	90.07%	-4.21%
4. นำข้อมูลและประสบการณ์มาประยุกต์เพื่อลดหรือกำจัดอุปสรรคต่อความสำเร็จ	85.09%	90.07%	-4.98%

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและการประเมินตนเอง
กลุ่มพนักงานบริหารระดับ 6 – 7

พฤติกรรม	ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	ประเมิน ตนเอง	ผลต่าง (+,-)
Service Minded จิตมุ่งบริการ			
1. คาดการณ์ความต้องการของผู้รับบริการเพื่อให้บริการที่น่าประทับใจ	82.63%	93.50%	-10.87%
2. สร้างบรรยากาศการให้บริการที่ดี ส่งเสริม ให้คำแนะนำให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น	83.57%	96.75%	-13.18%
3. สามารถใช้ดุลยพินิจในการคาดการณ์และรับรู้ปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งในสถานการณ์ไม่ปกติ	78.40%	95.12%	-16.72%
4. ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาบริการให้ผู้รับบริการอย่างเต็มที่ภายใต้ขอบเขตและแนวทางขององค์กรได้อย่างเหมาะสม จนทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ	85.92%	95.93%	-10.01%
Personal Mastery เป็นมืออาชีพ			
1. มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ สามารถปรับประยุกต์วิธีการที่ดีกว่าเพื่อแก้ไขจุดบกพร่องเดิม และให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพยอดเยี่ยม	80.19%	94.31%	-14.12%
2. เป็นผู้สนับสนุนให้ทีมงานหาความรู้ใหม่ๆ จากสื่อต่างๆ รวมทั้งสามารถให้การช่วยเหลือด้านเทคนิค และให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งในการค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์	83.57%	95.93%	-12.36%
3. สามารถตัดสินใจระดับคุณภาพของงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพงานแก่ผู้ร่วมงานและทีมงานย่อยในบังคับบัญชา	77.46%	93.50%	-16.04%
4. ส่งเสริมการนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ทั้งด้านต้นทุนและผลกระทบของแนวคิดใหม่ๆ นี้	82.08%	97.56%	-15.48%
Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์			
1. ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ ประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ	91.04%	98.37%	-7.33%
2. สามารถเตือนผู้อื่นที่ปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบและแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้	88.68%	96.75%	-8.07%
3. วิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องว่าการทำงานใดจะเกิดผลเสียต่อองค์กร	83.96%	93.50%	-9.54%
4. ไม่รีรอเปิดเผย ขี้แฉผลการวิเคราะห์ และดำเนินการแก้ไขการทำงานหรือการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบ	87.74%	97.56%	-9.82%
Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีที่พี่น้อง			
1. มอบหมายงานให้แก่ทีมงานได้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลที่ต้องไปทำการติดต่อด้วยเพื่อให้สามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	87.26%	96.75%	-9.49%
2. เป็นแบบอย่างในการปรับตัวเข้าหาผู้อื่นที่มีความแตกต่าง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	78.30%	93.50%	-15.20%
3. สามารถประเมินและบริหารความขัดแย้งในระดับบุคคลที่อาจเกิดขึ้น	77.83%	91.06%	-13.23%
4. ติดตาม วัดผล แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข	79.25%	91.87%	-12.62%
Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์			
1. ติดตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและอาจมีผลกระทบต่องานของหน่วยงาน	76.89%	91.87%	-14.98%
2. สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นหรือทำสิ่งใหม่และแตกต่างที่สร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ	78.30%	96.75%	-18.45%
3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ เปรียบเทียบกระบวนการทำงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ๆ ให้สอดคล้องกัน	70.75%	85.37%	-14.62%
4. ผลักดันให้มีการนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน	74.06%	91.87%	-17.81%

พฤติกรรม	ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	ประเมิน ตนเอง	ผลต่าง (+,-)
Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย			
1. สร้างความเข้าใจแก่ผู้ร่วมงานในกระบวนการทำงานทั้งหมด และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจและความเห็นใจ	82.55%	95.12%	-12.57%
2. รับฟังความคิดเห็นในเรื่องการทำงานของผู้อื่น (โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา) และสามารถให้คำแนะนำหรือแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องดังกล่าวเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพได้	86.32%	98.37%	-12.05%
3. สามารถรับรู้ถึงปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรใต้บังคับบัญชา	83.02%	97.56%	-14.54%
4. ตักเตือนและแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นการสร้างความรำคาญหรือเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน	78.30%	91.87%	-13.57%
Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์			
1. เป็นผู้นำในการระดมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ภายในหน่วยงานเพื่อนำมากำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนงานของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนงานขององค์กร	73.11%	84.55%	-11.44%
2. สามารถถ่ายทอด และแนะนำผู้อื่นถึงวิธีการในการวิเคราะห์และกำหนดกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงานขององค์กร	71.23%	86.18%	-14.95%
3. วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของกลยุทธ์หรือแผนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	77.36%	91.06%	-13.70%
4. ติดตาม วัดผลแผนงานอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ	75.00%	86.99%	-11.99%

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและการประเมินตนเอง
กลุ่มพนักงานบริหารระดับ 8 - 9

พฤติกรรม	ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	ประเมิน ตนเอง	ผลต่าง (+,-)
Service Minded จิตมุ่งบริการ			
1. ศึกษาแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในการให้บริการทางการท่องเที่ยวหรือเรื่องที่เกี่ยวข้อง	83.33%	90.80%	-7.47%
2. สร้างกระบวนการหรือโครงการที่สร้างจิตสำนึกและทักษะให้บริการภายในหน่วยงาน ของตนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ	72.50%	79.31%	-6.81%
3. ติดตามและดูแลให้ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจคุณภาพการให้บริการ	83.33%	90.80%	-7.47%
4. สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการบริการอย่างต่อเนื่อง และช่วยผลักดันให้เกิดการนำ วิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในทางปฏิบัติ	81.67%	77.01%	4.66%
Personal Mastery เป็นมืออาชีพ			
1. มีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถสนับสนุนการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของผลงานใน หน่วยงานของตน	85.00%	94.25%	-9.25%
2. เป็นผู้นำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพงานของหน่วยงานของตน และเสนอแนะแก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์องค์กรและผลักดันให้เกิด การยอมรับและปฏิบัติได้จริง	81.67%	95.40%	-13.73%
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานของหน่วยงานตนเองกับคู่แข่ง หรือ แนวทางปฏิบัติที่ ดี (Best Practice) อย่างสม่ำเสมอ	79.17%	91.95%	-12.78%
4. นำผลลัพธ์ที่สะท้อนจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงาน ความคิดเห็นของ ผู้รับบริการ มาปรับปรุง/ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ในหน่วยงานของตน	79.17%	93.10%	-13.93%
Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์			
1. สนับสนุนการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณเป็นหลัก โดยไม่หวั่นเกรง ต่ออิทธิพลภายนอก	89.17%	95.40%	-6.23%
2. กระตุ้นและจูงใจผู้อื่นให้มีจรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์ และการเสียสละผลประโยชน์ ส่วนตนเพื่อมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้งอยู่ เสมอ	88.33%	96.55%	-8.22%
3. ระบุความเสี่ยงของการดำเนินงานที่ขัดต่อกฎหมาย จรรยาบรรณ และระเบียบต่างๆ ก่อนที่จะปัญหาจะก่อตัวขึ้น	85.83%	96.55%	-10.72%
4. เตรียมแผนการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่ขัดต่อกฎหมาย หรือกฎระเบียบ	85.00%	91.95%	-6.95%
Relation as Family ความสัมพันธ์อันที่น่ายินดี			
1. แสวงหาโอกาสในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกหน่วยงาน	91.67%	96.55%	-4.88%
2. สร้างความร่วมมืออันดีระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	90.83%	96.55%	-5.72%
3. สามารถคาดการณ์และบริหารความขัดแย้งในระดับหน่วยงานที่อาจเกิดขึ้น	82.50%	94.25%	-11.75%
4. ติดตาม วัดผล แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่มีความ ซับซ้อนและส่งผลกระทบรุนแรงต่อองค์กร	84.17%	90.80%	-6.63%
Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์			
1. ริเริ่มความคิดนอกกรอบและมอบหมายให้ผู้อื่นนำไปคิดต่อยอด	75.83%	89.66%	-13.83%
2. เต็มใจรับความเสี่ยงในการนำแนวความคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติโดยไม่กลัวที่จะ ล้มเหลว	77.50%	93.10%	-15.60%
3. ติดตามและผลักดันให้เกิดกลไกในการเสนอแนวความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กรอย่าง เป็นรูปธรรม	76.67%	93.10%	-16.43%

พฤติกรรม	ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	ประเมิน ตนเอง	ผลต่าง (+,-)
4. ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์และเสนอนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์กร	74.17%	91.95%	-17.78%
Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย			
1. กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของการทำงานร่วมกันที่สะท้อนต่อเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างสมดุลของเป้าหมายตามส่วนงานและเป้าหมายองค์กร	86.67%	94.25%	-7.58%
2. สร้างความสามัคคีในองค์กร มีจุดหมายร่วมกัน ทำงานข้ามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและชมเชยผู้ที่ทำงานดีในที่สาธารณะ เช่น สร้างแนวทางการสื่อสารภายในและระหว่างหน่วยงานเพื่อถ่ายทอดนโยบายและข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันทั้งองค์กร	82.50%	95.40%	-12.90%
3. วิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งเชิงผลประโยชน์ (Conflict of Interests) ทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานต่างๆ	80.83%	94.25%	-13.42%
4. กำหนดกระบวนการทำงานหรือวิธีแก้ไขความขัดแย้งที่เหมาะสม	79.17%	89.66%	-10.49%
Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์			
1. สร้างแผนงานให้เกิดความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ เป้าหมายที่กำหนดขึ้น และแผนงานในหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งให้คำแนะนำเพื่อให้แผนงานต่างๆ มีความสอดคล้องหรือส่งเสริมซึ่งกันและกัน	83.19%	94.25%	-11.06%
2. ปรับเปลี่ยนแผนงานขององค์กรหรือสร้างแผนงานอื่นรองรับได้เหมาะสมจากสถานการณ์รอบด้านที่เปลี่ยนไป พร้อมทั้งกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานมีแนวคิดดังกล่าว	77.31%	93.10%	-15.79%
3. ติดตามและประเมินสถานการณ์รอบด้านที่เปลี่ยนไปและระบุความจำเป็นและผลกระทบต่อองค์กร	74.79%	93.10%	-18.31%
4. สื่อสาร ถ่ายทอดและเน้นย้ำวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายขององค์กร ให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	75.63%	95.40%	-19.77%

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและการประเมินตนเอง
กลุ่มผู้บริหารระดับสูง

พฤติกรรม	ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	ประเมิน ตนเอง	ผลต่าง (+,-)
Service Minded จิตมุ่งบริการ			
1. กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสำนึกแห่งการบริการอย่างชัดเจน	100.00%	100.00%	0.00%
2. ปฏิบัติงานตามแผนดำเนินงานและโครงการ ในการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่เอาใจใส่ผู้รับบริการทั้งภาพลักษณ์ภายในและภายนอก	100.00%	100.00%	0.00%
3. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานสำหรับการสร้างวัฒนธรรมการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งประเมินกลยุทธ์เปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยต่างๆ ที่กระทบต่อความต้องการของผู้รับบริการ	100.00%	100.00%	0.00%
4. แสวงหาวิธีการบริการใหม่ๆ จากการประเมินทิศทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	100.00%	100.00%	0.00%
Personal Mastery เป็นมืออาชีพ			
1. กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานอย่างเป็นมืออาชีพและพัฒนาคุณภาพผลงานส่งมอบให้เป็นเลิศ	100.00%	100.00%	0.00%
2. ดำเนินตามกลยุทธ์การดำเนินงานอย่างเป็นมืออาชีพ และพัฒนาคุณภาพวิธีการส่งมอบและผลงานให้เป็นเลิศผ่านการกำหนดนโยบายและพัฒนาระบบพื้นฐานที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร	100.00%	100.00%	0.00%
3. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานด้านการดำเนินงานอย่างเป็นมืออาชีพและพัฒนาคุณภาพวิธีการส่งมอบและผลงานให้เป็นเลิศเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งประเมินแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม ตลอดจนแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best practice) เพื่อระบุเป็นความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	100.00%	100.00%	0.00%
4. นำความคิดริเริ่มใหม่ๆ (เช่น ผลิตภัณฑ์/ กระบวนการ/เทคโนโลยี) ในอุตสาหกรรม มาพัฒนาและใช้ในองค์กรเพื่อให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน	100.00%	100.00%	0.00%
Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์			
1. กำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์โดยการธำรงไว้ซึ่งความถูกต้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ และชื่อเสียงขององค์กร และประเทศชาติ	100.00%	100.00%	0.00%
2. ดำเนินงานโดยธำรงความถูกต้อง พร้อมยืนหยัดรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรและประเทศชาติ	100.00%	100.00%	0.00%
3. ตรวจสอบจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ในระดับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	100.00%	100.00%	0.00%
4. ปรับปรุงกลยุทธ์ด้านจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์อย่างต่อเนื่อง พร้อมเผยแพร่มาตรฐานการดำเนินงานที่ดีขององค์กรสู่ภายนอก เพื่อผลักดันและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของหน่วยงานให้เทียบเท่าสากล	100.00%	100.00%	0.00%
Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง			
1. กำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอันดีกับบุคลากรหน่วยงานภายนอกองค์กรและชุมชน เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	100.00%	100.00%	0.00%
2. ดำเนินตามแผนดำเนินงานและโครงการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรหน่วยงานภายนอกองค์กร และชุมชน	100.00%	100.00%	0.00%

พฤติกรรม	ประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา	ประเมิน ตนเอง	ผลต่าง (+,-)
3. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอันที่พี่น้องกับหน่วยงานภายนอกองค์กรและชุมชนเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งประเมินระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากร หน่วยงานภายนอก อย่างสม่ำเสมอ	100.00%	100.00%	0.00%
4. แสวงหาวิธีการบริการใหม่ๆ จากการประเมินระดับความสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรหน่วยงานภายนอก และชุมชน	100.00%	100.00%	0.00%
Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์			
1. กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้คิดและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมบรรยากาศให้บุคลากรกล้าที่จะสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า	100.00%	100.00%	0.00%
2. ดำเนินตามแผนดำเนินงานและโครงการในการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีนวัตกรรมสูง ทั้งภาพลักษณ์ภายในและจากภาพลักษณ์ภายนอก	100.00%	100.00%	0.00%
3. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้คิดและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งประเมินกลยุทธ์เปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยต่างๆ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น	100.00%	100.00%	0.00%
4. แสวงหาวิธีการพัฒนาให้บุคลากรมีนวัตกรรมใหม่ๆ จากการประเมินทิศทางการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อยกระดับให้องค์กรมีนวัตกรรมที่ถูกสร้างจากบุคลากรภายในสูงขึ้น	100.00%	100.00%	0.00%
Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย			
1. กำหนดกลยุทธ์ด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายผ่านการสร้างความรักองค์กรและมองเห็นจุดหมายร่วมกัน	100.00%	100.00%	0.00%
2. สื่อสารทิศทางและแนวทางการดำเนินงานด้านการทำงานเป็นทีมและเครือข่าย	100.00%	100.00%	0.00%
3. คาดการณ์และวิเคราะห์ความขัดแย้งภายในองค์กร (Conflict Management System)	100.00%	100.00%	0.00%
4. บริหารความขัดแย้งภายในองค์กร (Conflict Management System) และส่งเสริมแนวคิดแบบประสานประโยชน์ (Win-Win Solution)	100.00%	100.00%	0.00%
Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์			
1. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้คิด วิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	100.00%	100.00%	0.00%
2. ดำเนินตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้คิด วิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	100.00%	100.00%	0.00%
3. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้คิด วิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งประเมินแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม ตลอดจน แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best practice) เพื่อระบุเป็นความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพัฒนาบุคลากรให้คิด วิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	100.00%	100.00%	0.00%
4. เพื่อยกระดับความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในองค์กร	100.00%	100.00%	0.00%

ภาคผนวก

แบบประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ททท. ประจำปี 2562

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
สำหรับพนักงาน ททท. ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าการหรือเทียบเท่า

คำชี้แจง : ตามแผนปฏิบัติการงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีกิจกรรมติดตามประเมินผลการส่งเสริมค่านิยมองค์กร และเพื่อให้ผลการประเมินสามารถนำมาใช้ในการยกระดับองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ ททท. ได้ตั้งไว้ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน จึงได้จัดให้มีการประเมินพฤติกรรมค่านิยมองค์กร ขอให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นจริง

งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ขอยืนยันว่า ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลใด ๆ ต่อการประเมินผลการทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยข้อมูลของท่านจะถูกส่งให้ บริษัท ศูนย์วิจัยและพัฒนาาระบบสารสนเทศระหว่างประเทศ จำกัด ซึ่งเป็นที่ปรึกษา บันทึกและวิเคราะห์ผล โดยการวิเคราะห์จะพิจารณาในภาพรวม (ไม่ใช่การวิเคราะห์ในรายบุคคล)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
2. เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กร SPIRITS ทั้ง 7 ตัว สำหรับการปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564

คำนิยาม:

จิตมุ่งบริการ เต็มใจให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดความประทับใจ และพร้อมรับฟังข้อคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น

เป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นในการเป็นผู้นำด้านตลาดการท่องเที่ยวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์
จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระเบียบวินัย

ความสัมพันธฉันท์ที่น้อม แสดงความจริงใจ ช่วยเหลือ ให้เกียรติ เรียนรู้ซึ่งกันและกันแบบพี่น้องบนพื้นฐานประโยชน์ขององค์กร
ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นเป็นผู้นำด้านความคิด และกล้าปฏิบัติที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มีคุณค่า

ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย เชื่อมมั่นในระบบของการทำงานเป็นทีม พร้อมพัฒนาเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร
คิดเชิงกลยุทธ์ คิดวิเคราะห์ให้รอบด้าน ทำงานอย่างเป็นระบบ มีกลยุทธ์ มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

เกณฑ์การประเมิน ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ ไว้ทุกครั้งที่มีโอกาสจะได้คะแนนเต็มเท่ากับ 5 และได้คะแนนลดน้อยลงไปตามระดับความชัดเจนในการแสดงออกถึงพฤติกรรม ดังนี้

ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก	การให้คะแนน
แทบจะไม่แสดงออกถึงพฤติกรรม	1
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้บางโอกาส	2
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้บ่อยครั้งที่มีโอกาส	3
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้เกือบทุกครั้งที่มีโอกาส	4
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้ทุกครั้งที่มีโอกาส	5

กรุณาส่งแบบประเมินที่ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ชั้น 16 เบอร์ติดต่อภายใน 1625/1627

หรืออีเมล spirits2562@gmail.com ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2562

โปรดให้คะแนนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินในแต่ละด้าน (สามารถ ☐ หรือ ☒ หรือ ☐ ในตัวเลขที่ต้องการเลือก)

Service Minded จิตมุ่งบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: เป็นผู้สร้างให้องค์กรเกิดวัฒนธรรมการให้บริการเพื่อความสุขของผู้รับบริการ

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงาน ททท. มีใจรักบริการ	5	4	3	2	1
2. ปฏิบัติงานตามแผนเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของ ททท. ให้เป็นองค์กรที่มีใจรักบริการ	5	4	3	2	1
3. ประเมินภาพลักษณ์องค์กร (มีใจรักบริการ) และเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้	5	4	3	2	1
4. แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงาน ททท. มีใจรักบริการ	5	4	3	2	1

Personal Mastery เป็นมืออาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: เป็นผู้กำหนดมาตรฐานคุณภาพบริการขององค์กร สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบในคุณภาพ วัฒนธรรมการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. สามารถปรับกลยุทธ์การดำเนินงานให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์	5	4	3	2	1
2. ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่วางไว้เพื่อให้พนักงาน ททท. ทำงานได้อย่างมืออาชีพ	5	4	3	2	1
3. ประเมินผลการดำเนินโครงการส่งเสริมให้พนักงาน ททท. ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้	5	4	3	2	1
4. แสวงหาวิธีการพัฒนาองค์กรใหม่ ๆ เพื่อให้ ททท. เป็นผู้นำด้านตลาดการท่องเที่ยว	5	4	3	2	1

Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: เป็นผู้ธำรงความถูกต้องเพื่อปกป้ององค์กรและประเทศชาติ

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. เป็นแบบอย่างในการทำงานให้พนักงาน ททท. ได้เห็นถึงจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	5	4	3	2	1
2. กำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้พนักงาน ททท. มีจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	5	4	3	2	1
3. ปฏิบัติงานตามแผนเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของ ททท. ให้เป็นองค์กรที่มีจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	5	4	3	2	1
4. ยกย่องมาตรฐานการดำเนินงานของ ททท. ให้เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกว่าเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	5	4	3	2	1

Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: เป็นตัวแทนองค์กรสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. กำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ ททท.	5	4	3	2	1
2. ปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก	5	4	3	2	1
3. ประเมินระดับความสัมพันธ์ของ ททท. กับบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก	5	4	3	2	1
4. แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ททท. กับบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก	5	4	3	2	1

Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: กล้าเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. กำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิดนอกกรอบ/ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	5	4	3	2	1
2. ปฏิบัติงานตามแผนงานในการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ทันสมัย/มีนวัตกรรม	5	4	3	2	1
3. ประเมินภาพลักษณ์องค์กร (ด้านนวัตกรรม) และเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้	5	4	3	2	1
4. แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาให้พนักงาน ททท. มีทักษะในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ และมีการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	5	4	3	2	1

Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: สร้างความรือร้อกร และความร่วมมือแรงร่วมใจเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. กำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ททท. รู้จักการทำงานเป็นทีมและเครือข่าย	5	4	3	2	1
2. ปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายที่เข้มแข็ง	5	4	3	2	1
3. คัดการณ์และวิเคราะห์ความขัดแย้งภายในองค์กร (Conflict Management System)	5	4	3	2	1
4. แสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง/ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเครือข่าย	5	4	3	2	1

Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: สร้างวัฒนธรรมการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. กำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ททท. สามารถวิเคราะห์และวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
2. ปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ททท. เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์	5	4	3	2	1
3. ประเมินผลการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมให้พนักงาน ททท. เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์	5	4	3	2	1
4. แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาให้พนักงาน ททท. เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
สำหรับพนักงาน ททท. ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร หรือตำแหน่งทางการอำนวยการ (ระดับ 8 - 9)

คำชี้แจง : ตามแผนปฏิบัติการงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีกิจกรรมติดตามประเมินผลการส่งเสริมค่านิยมองค์กร และเพื่อให้ผลการประเมินสามารถนำมาใช้ในการยกระดับองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ ททท. ได้ตั้งไว้ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน จึงได้จัดให้มีการประเมินพฤติกรรมค่านิยมองค์กร ขอให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นจริง

งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ขอยืนยันว่า **ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลใด ๆ ต่อการประเมินผลการทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง** โดยข้อมูลของท่านจะถูกส่งให้ บริษัท ศูนย์วิจัยและพัฒนาาระบบสารสนเทศระหว่างประเทศ จำกัด ซึ่งเป็นที่ปรึกษา บันทึกและวิเคราะห์ผล โดยการวิเคราะห์จะพิจารณาในภาพรวม (ไม่ใช่การวิเคราะห์ในรายบุคคล)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
2. เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กร SPIRITS ทั้ง 7 ตัว สู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564

คำนิยาม:

จิตมุ่งบริการ เต็มใจให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดความประทับใจ และพร้อมรับฟังข้อคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น

เป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นในการเป็นผู้นำด้านตลาดการท่องเที่ยวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์
จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระเบียบวินัย

ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง แสดงความจริงใจ ช่วยเหลือ ให้เกียรติ เรียนรู้ซึ่งกันและกันแบบพี่น้องบนพื้นฐานประโยชน์ขององค์กร
ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นเป็นผู้นำด้านความคิด และกล้าปฏิบัติที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มีคุณค่า

ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย เชื่อมมั่นในระบบของการทำงานเป็นทีม พร้อมพัฒนาเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร
คิดเชิงกลยุทธ์ คิดวิเคราะห์ให้รอบด้าน ทำงานอย่างเป็นระบบ มีกลยุทธ์ มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

เกณฑ์การประเมิน ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ ไว้ทุกครั้งที่มีโอกาสจะได้คะแนนเต็มเท่ากับ 5 และได้คะแนนลดน้อยลงไปตามระดับความชัดเจนในการแสดงออกถึงพฤติกรรม ดังนี้

ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก	การให้คะแนน
แทบจะไม่แสดงออกถึงพฤติกรรม	1
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้บางโอกาส	2
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้บ่อยครั้งที่มีโอกาส	3
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้เกือบทุกครั้งที่มีโอกาส	4
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้ทุกครั้งที่มีโอกาส	5

กรุณาส่งแบบประเมินที่ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ชั้น 16 เบอร์ติดต่อภายใน 1625/1627

หรืออีเมล spirits2562@gmail.com **ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2562**

โปรดให้คะแนนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินในแต่ละด้าน (สามารถ ☐ หรือ ☒ หรือ ☐ ในตัวเลขที่ต้องการเลือก)

Service Minded จิตมุ่งบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: ยกระดับมาตรฐานบริการโดยคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นหลัก และตอบสนองวิสัยทัศน์องค์กร ประสานบริการระหว่างหน่วยงาน

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. ศึกษาวิธีการที่จะสร้างจิตสำนึกให้พนักงาน ททท. มีใจรักบริการ	5	4	3	2	1
2. จัดให้มีโครงการสร้างจิตสำนึกให้พนักงาน ททท. มีใจรักบริการ	5	4	3	2	1
3. ติดตามให้ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจในคุณภาพการให้บริการ	5	4	3	2	1
4. เชิดชู (ประกาศ) / ให้อาหารรางวัลแก่พนักงาน ททท. ที่มีจิตมุ่งบริการ	5	4	3	2	1

Personal Mastery เป็นมืออาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: กำหนดมาตรฐานคุณภาพงานในระดับกลุ่มงาน ผลักดันให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. สามารถกำหนดแผนการทำงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
2. สั่งการและกำกับให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินงานตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
3. วิเคราะห์การทำงานของหน่วยงานตนเองกับแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	5	4	3	2	1
4. กระตุ้น/จูงใจให้ทีมงานปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้คุณภาพงานดีขึ้น	5	4	3	2	1

Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณในการบริหารองค์กร

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้	5	4	3	2	1
2. กระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	5	4	3	2	1
3. อธิบายให้ทีมงานได้เห็นถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นหากไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ ททท.	5	4	3	2	1
4. คิดวิธีป้องกันไม่ให้ทีมงานละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ ททท.	5	4	3	2	1

Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: สร้างเครือข่าย บริหารความขัดแย้ง มุ่งเน้นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. แสดงให้เห็นถึงความจริงใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ	5	4	3	2	1
2. สร้างความร่วมมืออันดีระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย	5	4	3	2	1
3. สามารถประเมินและบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระดับหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง	5	4	3	2	1
4. แก้ไขปัญหา/ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระดับหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1

Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: ส่งเสริมให้เกิดการนำความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การปฏิบัติ

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. ริเริ่มการคิดนอกกรอบและสามารถอธิบายให้ทีมงานเข้าใจถึงแนวคิดนั้นๆ	5	4	3	2	1
2. เต็มใจรับความเสี่ยงในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองใช้	5	4	3	2	1
3. กระตุ้นให้ทีมงานนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในการทำงาน	5	4	3	2	1
4. เตรียมแผนสำรองหรือแนวทางแก้ไขหากแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ประสบปัญหา	5	4	3	2	1

Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ประสาน/ แก้ไขหาระหว่างทีม สร้างความเข้าใจในองค์กร

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. ให้ทีมงานและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดการทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1
2. สื่อสารกับทีมงานและเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอและมีความเข้าใจตรงกัน	5	4	3	2	1
3. วิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและระหว่างหน่วยงานต่างๆ	5	4	3	2	1
4. บริหารความขัดแย้งภายในองค์กรและระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยวิธีที่เหมาะสม	5	4	3	2	1

Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างแผนรองรับได้อย่างเหมาะสม

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. ให้คำแนะนำทีมงานถึงแนวทางการจัดทำแผนงานที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายองค์กร	5	4	3	2	1
2. ติดตามและประเมินถึงปัจจัยเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบกับเป้าหมายองค์กรอยู่ตลอดเวลา	5	4	3	2	1
3. ปรับเปลี่ยนแผนงานขององค์กรหรือสร้างแผนงานอื่นรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	5	4	3	2	1
4. กระตุ้นให้ทีมงานคิดอย่างเป็นระบบและต้นตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
สำหรับพนักงาน ททท. ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ระดับ 6 – 7 (หัวหน้างานและรองผู้อำนวยการ)

คำชี้แจง : ตามแผนปฏิบัติการงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ปิงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีกิจกรรมติดตามประเมินผลการส่งเสริมค่านิยมองค์กร และเพื่อให้ผลการประเมินสามารถนำมาใช้ในการยกระดับองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ ททท. ได้ตั้งไว้ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน จึงได้จัดให้มีการประเมินพฤติกรรมค่านิยมองค์กร ขอให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นจริง

งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ขอยืนยันว่า ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลใดๆ ต่อการประเมินผลการทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยข้อมูลของท่านจะถูกส่งให้ บริษัท ศูนย์วิจัยและพัฒนาาระบบสารสนเทศระหว่างประเทศ จำกัด ซึ่งเป็นที่ปรึกษา บัณฑิตและวิเคราะห์ผล โดยการวิเคราะห์จะพิจารณาในภาพรวม (ไม่ใช่การวิเคราะห์ในรายบุคคล)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
2. เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กร SPIRITS ทั้ง 7 ตัว สู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564

คำนิยาม:

จิตมุ่งบริการ เต็มใจให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดความประทับใจ และพร้อมรับฟังข้อคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น

เป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นในการเป็นผู้นำด้านตลาดการท่องเที่ยวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์
จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระเบียบวินัย

ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง แสดงความจริงใจ ช่วยเหลือ ให้เกียรติ เรียนรู้ซึ่งกันและกันแบบพี่น้องบนพื้นฐานประโยชน์ขององค์กร
ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นเป็นผู้นำด้านความคิด และกล้าปฏิบัติที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มีคุณค่า

ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย เชื่อมมั่นในระบบของการทำงานเป็นทีม พร้อมพัฒนาเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร
คิดเชิงกลยุทธ์ คิดวิเคราะห์ให้รอบด้าน ทำงานอย่างเป็นระบบ มีกลยุทธ์ มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

เกณฑ์การประเมิน ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ ไว้ทุกครั้งที่มีโอกาสจะได้คะแนนเต็มเท่ากับ 5 และได้คะแนนลดน้อยลงไปตามระดับความชัดเจนในการแสดงออกถึงพฤติกรรม ดังนี้

ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก	การให้คะแนน
แทบจะไม่แสดงออกถึงพฤติกรรม	1
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้บางโอกาส	2
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้บ่อยครั้งที่มีโอกาส	3
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้เกือบทุกครั้งที่มีโอกาส	4
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้ทุกครั้งที่มีโอกาส	5

กรุณาส่งแบบประเมินที่ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ชั้น 16 เบอร์ติดต่อภายใน 1625/1627
หรืออีเมล spirits2562@gmail.com ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2562

โปรดให้คะแนนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินในแต่ละด้าน (สามารถ ☐ หรือ ☒ หรือ ☐ ในตัวเลขที่ต้องการเลือก)

Service Minded จิตมุ่งบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: ส่งเสริมให้คนมีใจบริการ แก้ไขปัญหาด้านบริการ ควบคุมมาตรฐานบริการในหน่วยงาน

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. สามารถคาดการณ์ความต้องการของผู้รับบริการเพื่อให้บริการที่น่าประทับใจ	5	4	3	2	1
2. แสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มีใจรักบริการเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1
3. สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงวิธีการทำงานที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ	5	4	3	2	1
4. ช่วยเหลือ/ แก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับบริการในขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของตน	5	4	3	2	1

Personal Mastery เป็นมืออาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: ประยุกต์/ สร้างสรรค์เพื่อผลงานที่ดีกว่า แนะนำและส่งเสริมทีมงานให้เกิดการพัฒนา

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. สนใจใฝ่หาความรู้และฝึกฝนให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ	5	4	3	2	1
2. ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแนวทางการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1
3. ตรวจสอบคุณภาพของงาน และแก้ไขปรับปรุงงานได้อย่างถูกต้อง	5	4	3	2	1
4. ส่งเสริมให้ทีมงานพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	5	4	3	2	1

Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: มีความแน่วแน่ในหลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. ยึดมั่นในกฎระเบียบของ ททท. และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ	5	4	3	2	1
2. แนะนำแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบของ ททท. ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1
3. ตักเตือนผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบของ ททท.	5	4	3	2	1
4. ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำที่ผิดต่อระเบียบของ ททท.	5	4	3	2	1

Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: สร้างความน่าเชื่อถือ มอบหมายงานได้ถูกคน

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. มอบหมายงานให้แก่ทีมงานได้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลที่ต้องไปทำการติดต่อ เพื่อให้สามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
2. เป็นแบบอย่างในการปรับตัวเข้าหาผู้อื่นที่มีความแตกต่าง	5	4	3	2	1
3. สามารถประเมินและบริหารความขัดแย้งในระดับบุคคลได้อย่างถูกต้อง	5	4	3	2	1
4. แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการประสานงานระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1

Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. ติดตามการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
2. สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1
3. ศึกษาองค์ความรู้ตัวอย่างหรือคิดค้นแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถใช้กับ ททท.	5	4	3	2	1
4. ผลักดันให้มีการนำแนวทางการทำงานใหม่ ๆ มาใช้เพื่อได้ผลลัพธ์ของงานที่ดีขึ้น	5	4	3	2	1

Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: สร้างความสามัคคี เป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลหน่วยงาน

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. สร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานกับทีมงานเพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1
2. แสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำอย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ	5	4	3	2	1
3. รับรู้ถึงปัญหาความขัดแย้งในทีมงานหรือระหว่างหน่วยงาน	5	4	3	2	1
4. ตักเตือนและแก้ไขพฤติกรรมที่สร้างความร้าวฉานหรือเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1

Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: วิเคราะห์แผนของหน่วยงาน สร้างความสอดคล้องกับระดับองค์กร

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. เป็นผู้นำในการระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายองค์กร	5	4	3	2	1
2. สามารถถ่ายทอดและแนะนำผู้อื่นถึงวิธีการในการวิเคราะห์และจัดทำแผนงาน	5	4	3	2	1
3. สามารถวิเคราะห์หาจุดบกพร่องของแผนงานเดิมเพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	5	4	3	2	1
4. ประเมินผลแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีข้อมูลสำหรับจัดทำแผนงานในปีถัดไป	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562

สำหรับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ 4-7

คำชี้แจง : ตามแผนปฏิบัติการงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีกิจกรรมติดตามประเมินผลการส่งเสริมค่านิยมองค์กร และเพื่อให้ผลการประเมินสามารถนำมาใช้ในการยกระดับองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ ททท. ได้ตั้งไว้ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน จึงได้จัดให้มีการประเมินพฤติกรรมค่านิยมองค์กร ขอให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นจริง

งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ขอยืนยันว่า **ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลใด ๆ ต่อการประเมินผลการทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง** โดยข้อมูลของท่านจะถูกส่งให้ บริษัท ศูนย์วิจัยและพัฒนาาระบบสารสนเทศระหว่างประเทศ จำกัด ซึ่งเป็นที่ปรึกษา บันทึกและวิเคราะห์ผล โดยการวิเคราะห์จะพิจารณาในภาพรวม (ไม่ใช่การวิเคราะห์ในรายบุคคล)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
2. เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กร SPIRITS ทั้ง 7 ตัว สู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564

คำนิยาม:

จิตมุ่งบริการ เต็มใจให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดความประทับใจ และพร้อมรับฟังข้อคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น

เป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นในการเป็นผู้นำด้านตลาดการท่องเที่ยวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์

จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระเบียบวินัย

ความสัมพันธ์อันดีพ้อง แสดงความจริงใจ ช่วยเหลือ ให้เกียรติ เรียนรู้ซึ่งกันและกันแบบพ้องบนพื้นฐานประโยชน์ขององค์กร

ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นเป็นผู้นำด้านความคิด และกล้าปฏิบัติที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มีคุณค่า

ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย เชื่อมมั่นในระบบของการทำงานเป็นทีม พร้อมพัฒนาเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

คิดเชิงกลยุทธ์ คิดวิเคราะห์ให้รอบด้าน ทำงานอย่างเป็นระบบ มีกลยุทธ์ มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

เกณฑ์การประเมิน ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ ไว้ทุกครั้งที่มีโอกาสจะได้คะแนนเต็มเท่ากับ 5 และได้คะแนนลดน้อยลงไปตามระดับความชัดเจนในการแสดงออกถึงพฤติกรรม ดังนี้

ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก	การให้คะแนน
แทบจะไม่แสดงออกถึงพฤติกรรม	1
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้บางโอกาส	2
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้บ่อยครั้งที่มีโอกาส	3
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้เกือบทุกครั้งที่มีโอกาส	4
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้ทุกครั้งที่มีโอกาส	5

กรุณาส่งแบบประเมินที่ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ชั้น 16 เบอร์ติดต่อภายใน 1625/1627

หรืออีเมล spirits2562@gmail.com ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2562

โปรดให้คะแนนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินในแต่ละด้าน (สามารถ ☐ หรือ ☒ หรือ ☐ ในตัวเลขที่ต้องการเลือก)

Service Minded จิตมุ่งบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: ค้นหาความคาดหวัง ใส่ใจรายละเอียด ปรับบริการให้สอดคล้องสถานการณ์ ติดตามถึงที่สุด

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. คาดการณ์ความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้ที่มาติดต่อได้อย่างถูกต้อง	5	4	3	2	1
2. เต็มใจให้บริการแก่ผู้มาติดต่อในทุก ๆ สถานการณ์	5	4	3	2	1
3. ติดตามจนแน่ใจว่าผู้รับบริการหรือผู้ที่มาติดต่อได้รับบริการที่ต้องการ	5	4	3	2	1
4. สามารถแก้ไขปัญหาการให้บริการที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1

Personal Mastery เป็นมืออาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: มีความรู้ในงาน/วิชาชีพที่ทำ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. เข้าใจภารกิจและเป้าหมายการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
2. สามารถใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการกิจให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
3. สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
4. หาความรู้และข้อมูลใหม่ๆ มานำเสนอและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	5	4	3	2	1

Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: มีสำนึก โปร่งใส เชื่อถือได้

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. เข้าใจถึงผลกระทบจากการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ ททท.	5	4	3	2	1
2. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง	5	4	3	2	1
3. กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
4. รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบเห็นพนักงานที่ทำผิดระเบียบ ททท.	5	4	3	2	1

Relation as Family ความสัมพันธ์อันพี่น้อง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: ปรับตัว ให้เกียรติ เพื่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. ให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ในขณะเดียวกันรู้จักเคารพพื้นที่และเอ็นดูรุ่มน้อง	5	4	3	2	1
2. แสดงให้เห็นถึงความจริงใจในการทำงานทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1
3. เข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลและสามารถตีความพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงได้ถูกต้อง	5	4	3	2	1
4. สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานตามที่คาดหวัง	5	4	3	2	1

Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: ติดตาม นำเสนออย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. ติดตามและศึกษาแนวคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
2. นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	5	4	3	2	1
3. นำแนวคิดที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานมาทดลองใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
4. เปิดใจรับฟังคำติชมและนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	5	4	3	2	1

Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: แบ่งปัน ช่วยเหลือ เพื่อเป้าหมายเดียวกัน

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. เข้าใจและยอมรับบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างของสมาชิกในทีม	5	4	3	2	1
2. มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเป็นทีม เคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
3. ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและหาข้อสรุปเพื่อกำหนดวิธีทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1
4. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1

Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: ระบุปัจจัยแห่งความสำเร็จในงานได้อย่างชัดเจน

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. เป็นคนช่างสังเกตและใส่ใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว	5	4	3	2	1
2. สามารถประยุกต์ประสบการณ์ที่มีเพื่อวางแผนการทำงานให้เกิดความรัดกุมมากยิ่งขึ้น	5	4	3	2	1
3. สามารถระบุปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในแผนงานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
4. สามารถคิดหรือหาทางแก้ไขเพื่อลดข้อจำกัดหรืออุปสรรคในงานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
สำหรับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ 3 และลูกจ้าง ททท.

คำชี้แจง : ตามแผนปฏิบัติการงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีกิจกรรมติดตามประเมินผลการส่งเสริมค่านิยมองค์กร และเพื่อให้ผลการประเมินสามารถนำมาใช้ในการยกระดับองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ ททท. ได้ตั้งไว้ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน จึงได้จัดให้มีการประเมินพฤติกรรมค่านิยมองค์กร ขอให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นจริง

งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ขอยืนยันว่า **ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลใด ๆ ต่อการประเมินผลการทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง** โดยข้อมูลของท่านจะถูกส่งให้ บริษัท ศูนย์วิจัยและพัฒนาาระบบสารสนเทศระหว่างประเทศ จำกัด ซึ่งเป็นที่ปรึกษา บันทึกและวิเคราะห์ผล โดยการวิเคราะห์จะพิจารณาในภาพรวม (ไม่ใช่การวิเคราะห์ในรายบุคคล)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562
2. เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กร SPIRITS ทั้ง 7 ตัว สู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564

คำนิยาม:

จิตมุ่งบริการ เต็มใจให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดความประทับใจ และพร้อมรับฟังข้อคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น

เป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นในการเป็นผู้นำด้านตลาดการท่องเที่ยวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์
จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระเบียบวินัย

ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง แสดงความจริงใจ ช่วยเหลือ ให้เกียรติ เรียนรู้ซึ่งกันและกันแบบพี่น้องบนพื้นฐานประโยชน์ขององค์กร

ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นเป็นผู้นำด้านความคิด และกล้าปฏิบัติที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มีคุณค่า

ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย เชื่อมมั่นในระบบของการทำงานเป็นทีม พร้อมพัฒนาเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร
คิดเชิงกลยุทธ์ คิดวิเคราะห์ให้รอบด้าน ทำงานอย่างเป็นระบบ มีกลยุทธ์ มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

เกณฑ์การประเมิน ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ ไว้ทุกครั้งที่มีโอกาสจะได้คะแนนเต็มเท่ากับ 5 และได้คะแนนลดน้อยลงไปตามระดับความชัดเจนในการแสดงออกถึงพฤติกรรม ดังนี้

ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก	การให้คะแนน
แทบจะไม่แสดงออกถึงพฤติกรรม	1
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้บางโอกาส	2
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้บ่อยครั้งที่มีโอกาส	3
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้เกือบทุกครั้งที่มีโอกาส	4
แสดงออกถึงพฤติกรรมไว้ทุกครั้งที่มีโอกาส	5

กรุณาส่งแบบประเมินที่ งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ชั้น 16 เบอร์ติดต่อภายใน 1625/1627

หรืออีเมล spirits2562@gmail.com ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2562

โปรดให้คะแนนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินในแต่ละด้าน (สามารถ ☐ หรือ ☒ หรือ ☐ ในตัวเลขที่ต้องการเลือก)

Service Minded จิตมุ่งบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: รู้ว่าผู้รับบริการของตนคือใคร บริการด้วยความเต็มใจตามมาตรฐานที่กำหนด

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. เข้าใจภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
2. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มาติดต่อ/ประสานงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ	5	4	3	2	1
3. รับฟังข้อคำถาม/ ความต้องการจากผู้ที่มาติดต่ออย่างตั้งใจ	5	4	3	2	1
4. ตอบคำถาม/ แจ้งความคืบหน้า/ แก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ที่มาติดต่อด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1

Personal Mastery เป็นมืออาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: มีทัศนคติที่ดีต่องาน ทำงานได้ตามขั้นตอนที่กำหนด รับผิดชอบผลงานของตน เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
2. ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานและตรวจสอบความถูกต้องของงานอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
3. เปิดใจรับฟังความคิดใหม่ ๆ ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา/ ยอมรับข้อผิดพลาด	5	4	3	2	1
4. พัฒนาตนเองและคุณภาพของงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1

Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: มีจิตสำนึกในความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และระเบียบวินัย

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย และรอบคอบ	5	4	3	2	1
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้	5	4	3	2	1
3. ไม่ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร	5	4	3	2	1
4. ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร/ ทำให้องค์กรเสียหาย	5	4	3	2	1

Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: มีน้ำใจ ให้ความร่วมมือ

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในการทำงานกับผู้อื่น	5	4	3	2	1
2. ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่เลือกปฏิบัติ	5	4	3	2	1
3. เข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมถึงความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน	5	4	3	2	1
4. เคารพและให้เกียรติกันเพื่อให้งานโดยรวมเป็นไปด้วยความราบรื่น	5	4	3	2	1

Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: เปิดใจ ให้ความร่วมมือ

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. เปิดใจรับฟังแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
2. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวความคิดใหม่ ๆ	5	4	3	2	1
3. พยายามศึกษาแนวทางใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น	5	4	3	2	1
4. มีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1

Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: ทำงานด้วยใจเป็นบวกต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. ยอมรับในระบบการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
2. ยินดีปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ได้มีการตกลงร่วมกัน	5	4	3	2	1
3. เต็มใจให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร	5	4	3	2	1
4. ขยายเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร	5	4	3	2	1

Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์: มีความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมาย

พฤติกรรมที่แสดงออก	คะแนนเต็ม 5				
1. เข้าใจความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใน ททท.	5	4	3	2	1
2. วางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบและลำดับความสำคัญได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
3. สามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
4. แสวงหาแนวทางที่นำมาใช้ในการป้องกันความผิดพลาดจากงานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

TAT SPIRITS

*จำเป็น



แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ททท. ของพนักงานและลูกจ้าง ททท. ประจำปี 2562 (แบบประเมินตนเอง)

คำชี้แจง :

งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน ขอยืนยันว่า ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลใดๆ ต่อการประเมินผลการทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยข้อมูลของท่านจะถูกส่งให้ บริษัท ศูนย์วิจัยและพัฒนาาระบบสารสนเทศระหว่างประเทศ จำกัด ซึ่งเป็นที่ปรึกษา บันทึกและวิเคราะห์ผล โดยการวิเคราะห์จะพิจารณาในภาพรวม (ไม่ใช่การวิเคราะห์ในรายบุคคล)

กรุณาประเมินภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2562

1. รหัสพนักงาน *

2. หน่วยงานที่ท่านสังกัด *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ หน่วยงานผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ ฝ่ายตรวจสอบภายใน)
- ☐ ด้านบริหาร
- ☐ ด้านนโยบายและแผน
- ☐ ด้านดิจิทัล วิจัย และพัฒนา
- ☐ ด้านสินค้าและธุรกิจท่องเที่ยว
- ☐ ด้านตลาดในประเทศ
- ☐ ด้านตลาดเอเซีย และแปซิฟิกใต้
- ☐ ด้านตลาดยุโรป แอฟริกา ตะวันออกกลาง และอเมริกา
- ☐ ด้านสื่อสารการตลาด

3. ระดับพนักงาน *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ตำแหน่งรองผู้ว่าการหรือเทียบเท่า ข้ามไปที่คำถามข้อ 4
- ☐ ระดับ 8-9 ข้ามไปที่คำถามข้อ 12
- ☐ ระดับบริหาร 6-7 ข้ามไปที่คำถามข้อ 20
- ☐ ระดับปฏิบัติการ 4-7 ข้ามไปที่คำถามข้อ 28
- ☐ ระดับ 3 และลูกจ้าง ททท. ข้ามไปที่คำถามข้อ 36

แบบประเมินตนเองสำหรับตำแหน่งรองผู้ว่าการหรือเทียบเท่า**4. Service Minded จิตมุ่งบริการ ***

ทำเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงาน ททท. มีใจรักบริการ	☐	☐	☐	☐	☐
ปฏิบัติงานตามแผนเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของ ททท. ให้เป็นองค์กรที่มีใจรักบริการ	☐	☐	☐	☐	☐
ประเมินภาพลักษณ์องค์กร (มีใจรักบริการ) และเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้	☐	☐	☐	☐	☐
แสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงาน ททท. มีใจรักบริการ	☐	☐	☐	☐	☐

5. Personal Mastery เป็นมืออาชีพ *

ทำเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
สามารถปรับกลยุทธ์การดำเนินงานให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์	☐	☐	☐	☐	☐
ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่วางไว้เพื่อให้พนักงาน ททท. ทำงานได้อย่างมืออาชีพ	☐	☐	☐	☐	☐
ประเมินผลการดำเนินโครงการส่งเสริมให้พนักงาน ททท. ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้	☐	☐	☐	☐	☐
แสวงหาวิธีการพัฒนาองค์กรใหม่ๆ เพื่อให้ ททท. เป็นผู้นำด้านตลาดการท่องเที่ยว	☐	☐	☐	☐	☐

6. Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
เป็นแบบอย่างในการทำงานให้พนักงาน ททท. ได้เห็นถึงจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	☐	☐	☐	☐	☐
กำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้พนักงาน ททท. มีจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	☐	☐	☐	☐	☐
ปฏิบัติงานตามแผนเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของ ททท. ให้เป็นองค์กรที่มีจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	☐	☐	☐	☐	☐
ยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของ ททท. ให้เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกว่าเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	☐	☐	☐	☐	☐

7. Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
กำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ ททท.	☐	☐	☐	☐	☐
ปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก	☐	☐	☐	☐	☐
ประเมินระดับความสัมพันธ์ของ ททท. กับบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก	☐	☐	☐	☐	☐
แสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ททท. กับบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก	☐	☐	☐	☐	☐

8. Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
กำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิดนอกกรอบ/ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	☐	☐	☐	☐	☐
ปฏิบัติงานตามแผนงานในการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ทันสมัย/มีนวัตกรรม	☐	☐	☐	☐	☐
ประเมินภาพลักษณ์องค์กร (ด้านนวัตกรรม) และเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้	☐	☐	☐	☐	☐
แสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาให้พนักงาน ททท. มีทักษะในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ และมีการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	☐	☐	☐	☐	☐

9. Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
กำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ททท. รู้จักการทำงานเป็นทีมและเครือข่าย	☐	☐	☐	☐	☐
ปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายที่เข้มแข็ง	☐	☐	☐	☐	☐
คาดการณ์และวิเคราะห์ความขัดแย้งภายในองค์กร (Conflict Management System)	☐	☐	☐	☐	☐
แสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง/ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเครือข่าย	☐	☐	☐	☐	☐

10. Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์ *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
กำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ททท. สามารถวิเคราะห์และวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ	☐	☐	☐	☐	☐
ปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ททท. เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์	☐	☐	☐	☐	☐
ประเมินผลการดำเนินโครงการที่ส่งเสริมให้พนักงาน ททท. เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์	☐	☐	☐	☐	☐
แสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาให้พนักงาน ททท. เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์	☐	☐	☐	☐	☐

11. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หยุดกรอกแบบฟอร์มนี้

แบบประเมินตนเองสำหรับระดับ 8-9

12. Service Minded จิตมุ่งบริการ *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ศึกษาวิธีการที่จะสร้างจิตสำนึกให้พนักงาน ททท. มีใจรักบริการ	☐	☐	☐	☐	☐
จัดให้มีโครงการสร้างจิตสำนึกให้พนักงาน ททท. มีใจรักบริการ	☐	☐	☐	☐	☐
ติดตามให้ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจในคุณภาพการให้บริการ	☐	☐	☐	☐	☐
เชิดชู (ประกาศ) / ให้รางวัลแก่พนักงาน ททท. ที่มีจิตมุ่งบริการ	☐	☐	☐	☐	☐

13. Personal Mastery เป็นมีอาชีพ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
สามารถกำหนดแผนการทำงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐
สั่งการและกำกับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
วิเคราะห์การทำงานของหน่วยงานตนเองกับแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	☐	☐	☐	☐	☐
กระตุ้น/จูงใจให้ทีมงานปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้คุณภาพงานดีขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐

14. Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ตรวจสอบได้	☐	☐	☐	☐	☐
กระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	☐	☐	☐	☐	☐
อธิบายให้ทีมงานได้เห็นถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นหากไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ ททท.	☐	☐	☐	☐	☐
คิดวิธีป้องกันไม่ให้ทีมงานละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ ททท.	☐	☐	☐	☐	☐

15. Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
แสดงให้เห็นถึงความจริงใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ	☐	☐	☐	☐	☐
สร้างความร่วมมืออันดีระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถประเมิณและบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระดับหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง	☐	☐	☐	☐	☐
แก้ไขปัญหา/ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระดับหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐

16. Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ริเริ่มการคิดนอกกรอบและสามารถอธิบายให้ทีมงานเข้าใจถึงแนวคิดนั้นๆ	☐	☐	☐	☐	☐
เต็มใจรับความเสี่ยงในการนำแนวคิดใหม่ๆ มาทดลองใช้	☐	☐	☐	☐	☐
กระตุ้นให้ทีมงานนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
เตรียมแผนสำรองหรือแนวทางแก้ไขหากแนวทางใหม่ๆ ที่นำมาใช้ประสบปัญหา	☐	☐	☐	☐	☐

17. Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ให้ทีมงานและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดการทำงานร่วมกัน	☐	☐	☐	☐	☐
สื่อสารกับทีมงานและเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอและมีความเข้าใจตรงกัน	☐	☐	☐	☐	☐
วิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและระหว่างหน่วยงานต่างๆ	☐	☐	☐	☐	☐
บริหารความขัดแย้งภายในองค์กรและระหว่างหน่วยงานต่างๆ ด้วยวิธีที่เหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐

18. Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ให้คำแนะนำทีมงานถึงแนวทางการจัดทำแผนงานที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
ติดตามและประเมินถึงปัจจัยเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อเป้าหมายองค์กรอยู่ตลอดเวลา	☐	☐	☐	☐	☐
ปรับเปลี่ยนแผนงานขององค์กรหรือสร้างแผนงานอื่นรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	☐	☐	☐	☐	☐
กระตุ้นให้ทีมงานคิดอย่างเป็นระบบและตัดสินใจกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	☐	☐	☐	☐	☐

19. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หยุดกรอกแบบฟอร์มนี้

แบบประเมินตนเองสำหรับระดับบริหาร 6-7

20. Service Minded จิตมุ่งบริการ *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
สามารถคาดการณ์ความต้องการของผู้รับบริการเพื่อให้บริการที่น่าประทับใจ	☐	☐	☐	☐	☐
แสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มีใจรักบริการเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงวิธีการทำงานที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ	☐	☐	☐	☐	☐
ช่วยเหลือ/ แก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับบริการในขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของตน	☐	☐	☐	☐	☐

21. Personal Mastery เป็นมืออาชีพ *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
สนใจใฝ่หาความรู้และฝึกฝนให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ	☐	☐	☐	☐	☐
ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแนวทางการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	☐	☐	☐	☐	☐
ตรวจสอบคุณภาพของงาน และแก้ไขปรับปรุงงานได้อย่างถูกต้อง	☐	☐	☐	☐	☐
ส่งเสริมให้ทีมงานพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐

22. Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ยึดมั่นในกฎระเบียบของ ททท. และปฏิบัติตามกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ	☐	☐	☐	☐	☐
แนะนำแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบของ ททท. ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	☐	☐	☐	☐	☐
ตักเตือนผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบของ ททท.	☐	☐	☐	☐	☐
ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำที่ผิดต่อระเบียบของ ททท.	☐	☐	☐	☐	☐

23. Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
มอบหมายงานให้แก่ทีมงานได้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลที่ต้องไปทำการติดต่อเพื่อให้สามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
เป็นแบบอย่างในการปรับตัวเข้าหาผู้อื่นที่มีความแตกต่าง	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถประเมิณและบริหารความขัดแย้งในระดับบุคคลได้อย่างถูกต้อง	☐	☐	☐	☐	☐
แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการประสานงานระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐

24. Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ติดตามการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
ศึกษาองค์ความรู้ตัวอย่างหรือคิดค้นแนวทางการทำงานใหม่ๆ ที่สามารถใช้กับ ททท.	☐	☐	☐	☐	☐
ผลักดันให้มีการนำแนวทางการทำงานใหม่ๆ มาใช้เพื่อได้ผลลัพธ์ของงานที่ดีขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐

25. Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
สร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานกับทีมงานเพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน	☐	☐	☐	☐	☐
แสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำอย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ	☐	☐	☐	☐	☐
รับรู้ถึงปัญหาความขัดแย้งในทีมงานหรือระหว่างหน่วยงาน	☐	☐	☐	☐	☐
ดักเตือนและแก้ไขพฤติกรรมที่สร้างความรำคาญหรือเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน	☐	☐	☐	☐	☐

26. Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
เป็นผู้นำในการระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถถ่ายทอดและแนะนำผู้อื่นถึงวิธีการในการวิเคราะห์และจัดทำแผนงาน	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถวิเคราะห์หาจุดบกพร่องของแผนงานเดิมเพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
ประเมินผลแผนงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีข้อมูลสำหรับจัดทำแผนงานในปีถัดไป	☐	☐	☐	☐	☐

27. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หยุดกรอกแบบฟอร์มนี้

แบบประเมินตนเองสำหรับระดับปฏิบัติการ 4-7**28. Service Minded จิตมุ่งบริการ ***

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
คาดการณ์ความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้ที่มาติดต่อได้อย่างถูกต้อง	☐	☐	☐	☐	☐
เต็มใจให้บริการแก่ผู้มาติดต่อในทุกสถานการณ์	☐	☐	☐	☐	☐
ติดตามจนแน่ใจว่าผู้รับบริการหรือผู้ที่มาติดต่อได้รับบริการที่ต้องการ	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถแก้ไขปัญหาการให้บริการที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐

29. Personal Mastery เป็นมืออาชีพ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
เข้าใจภารกิจและเป้าหมายการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถใช้ความรู้และความสามารถของตนปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
หาความรู้และข้อมูลใหม่ๆ มานำเสนอและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	☐	☐	☐	☐	☐

30. Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
เข้าใจถึงผลกระทบจากการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ ททท.	☐	☐	☐	☐	☐
ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง	☐	☐	☐	☐	☐
กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบเห็นพนักงานที่ทำผิดระเบียบ ททท.	☐	☐	☐	☐	☐

31. Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานในขณะเดียวกันรู้จักเคารพพื้นที่และเส้นดูร่น้อง	☐	☐	☐	☐	☐
แสดงให้เห็นถึงความจริงใจในการทำงานทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	☐	☐	☐	☐	☐
เข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลและสามารถตีความพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงได้ถูกต้อง	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถปรับตัวเข้าหาผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานตามที่คาดหวัง	☐	☐	☐	☐	☐

32. Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ *

ทำเครื่องหมายแฉวงหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ติดตามและศึกษาแนวคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
นำแนวคิดที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานมาทดลองใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐	☐
เปิดใจรับฟังคำติชมและนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐

33. Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
เข้าใจและยอมรับบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างของสมาชิกในทีม	☐	☐	☐	☐	☐
มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานเป็นทีมเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	☐	☐	☐	☐	☐
ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและหาข้อสรุปเพื่อกำหนดวิธีทำงานร่วมกัน	☐	☐	☐	☐	☐
มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานด้วยความเต็มใจ	☐	☐	☐	☐	☐

34. Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
เป็นคนช่างสังเกตและใส่ใจสิ่งต่างๆ รอบตัว	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถประยุกต์ประสบการณ์ที่มีเพื่อวางแผนการทำงานให้เกิดความรัดกุมมากยิ่งขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถระบุปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในแผนงานที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถคิดหรือหาทางแก้ไขเพื่อลดข้อจำกัดหรืออุปสรรคในงานที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐	☐

35. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หยุดกรอกแบบฟอร์มนี้

แบบประเมินตนเองสำหรับระดับ 3 และลูกจ้าง ททท.**36. Service Minded จิตมุ่งบริการ ***

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
เข้าใจภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	☐	☐	☐	☐	☐
ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มาติดต่อ/ประสานงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ	☐	☐	☐	☐	☐
รับฟังข้อคำถาม/ ความต้องการจากผู้ที่มาติดต่ออย่างตั้งใจ	☐	☐	☐	☐	☐
ตอบคำถาม/ แจ้งความคืบหน้า/ แก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ที่มาติดต่อด้วยความเต็มใจ	☐	☐	☐	☐	☐

37. Personal Mastery เป็นมืออาชีพ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐	☐
ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงาน และตรวจสอบความถูกต้องของงานอยู่เสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
เปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา/ ยอมรับข้อผิดพลาด	☐	☐	☐	☐	☐
พัฒนาดตนเองและคุณภาพของงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	☐	☐	☐	☐	☐

38. Integrity and Honesty จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ มีวินัย และรอบคอบ	☐	☐	☐	☐	☐
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้	☐	☐	☐	☐	☐
ไม่ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร	☐	☐	☐	☐	☐
ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร/ ทำให้องค์กรเสียหาย	☐	☐	☐	☐	☐

39. Relation as Family ความสัมพันธ์อันดีที่พี่น้อง *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในการทำงานกับผู้อื่น	☐	☐	☐	☐	☐
ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่เลือกปฏิบัติ	☐	☐	☐	☐	☐
เข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมถึงความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน	☐	☐	☐	☐	☐
เคารพและให้เกียรติกันเพื่อให้งานโดยรวมเป็นไปด้วยความราบรื่น	☐	☐	☐	☐	☐

40. Innovation and Creativity ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
เปิดใจรับฟังแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวความคิดใหม่ๆ	☐	☐	☐	☐	☐
พยายามศึกษาแนวทางใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
มีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐

41. Teamwork and Networking ทำงานเป็นทีมและเครือข่าย *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

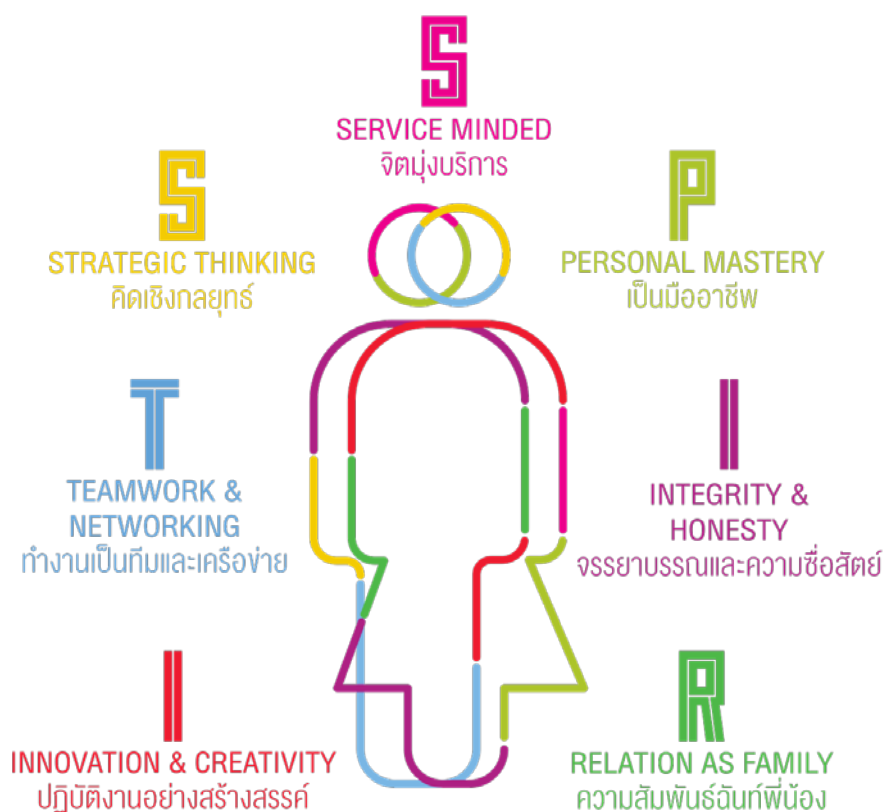
	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
ยอมรับในระบบการทำงานเป็นทีม	☐	☐	☐	☐	☐
ยินดีปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ได้มีการตกลงร่วมกัน	☐	☐	☐	☐	☐
เต็มใจให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
ขยายเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐

42. Strategic Thinking คิดเชิงกลยุทธ์ *

ทำเครื่องหมายแฉะหนึ่งช่องเท่านั้น

	5 คะแนน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
เข้าใจความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใน ททท.	☐	☐	☐	☐	☐
วางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบและลำดับความสำคัญได้อย่างเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐
สามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐	☐
แสวงหาแนวทางที่นำมาใช้ในการป้องกันความผิดพลาดจากงานที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐	☐

43. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

งานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) กองบริหารความยั่งยืน สำนักผู้ว่าการ

1600 ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 0 2550 5500 ต่อ 1625/1627