

**สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
(องค์การมหาชน)**



**วัฒนธรรมองค์กร สทอภ.
GISTDA CORE VALUES**

**จัดทำโดย ฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กร
สำนักยุทธศาสตร์**

วัฒนธรรมองค์กร สทอภ. (GISTDA CORE VALUES)

G

GOOD GOVERNANCE

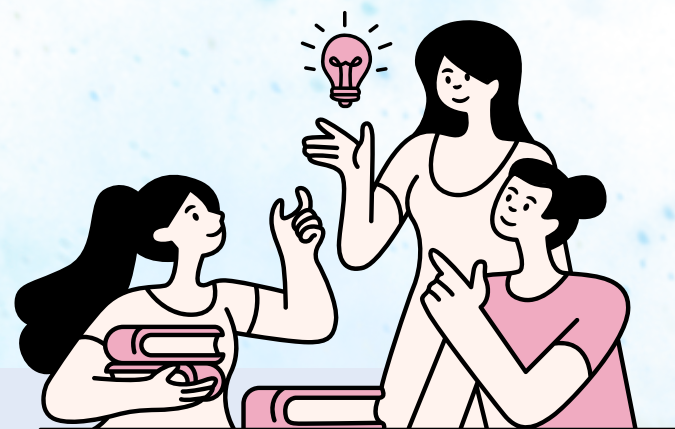
มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม



I

INITIATIVE ADAPTABILITY

คิดริเริ่มในการปรับตัว



S

STRATEGIC ALLIANCE

เป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์



T

TEAM AGILITY

เป็นทีมปรับเปลี่ยนฉับไว

D

DIVERSITY & INCLUSION

เปิดใจยอมรับความหลากหลาย



A

ACTIVE AWARENESS

ตื่นตัวเรียนรู้เชิงรุก

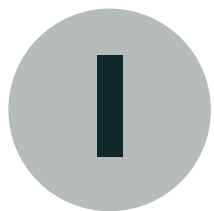


วัฒนธรรมองค์กร สทอภ. (GISTDA CORE VALUES)



GOOD GOVERNANCE : มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม

ความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และใส่ใจต่อผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับ โดยยึดมั่นในการทำงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์ มีความรอบคอบ ใส่ใจป้องกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อส่งมอบงานให้ได้ตามที่รับมอบหมาย



INITIATIVE ADAPTABILITY : คิดริเริ่มในการปรับตัว

ความมุ่งมั่นในการปรับตัวด้วยการเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าคิดนอกกรอบ (THINK OUT OF THE BOX) กล้าทดลอง โดยปรับเปลี่ยนการทำงานใหม่ หรือริเริ่มงานใหม่ ที่ไม่เคยทำมาก่อน และเรียนรู้พัฒนาตนเอง และปรับปรุงวิธีการทำงาน (GROWTH MINDSET) ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด



STRATEGIC ALLIANCE : เป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์

ความสามารถในการสร้าง CONNECTION และความน่าเชื่อถือ เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร หรือระหว่างองค์กรทั้งภายในและต่างประเทศ ที่ทำให้ทุกฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ (WIN-WIN) และสามารถเติบโตร่วมกัน (INCLUSIVE GROWTH) ในการร่วมทำภารกิจเชิงกลยุทธ์ที่ก่อให้เกิด IMPACT ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม หรือประเทศในภาพรวม



TEAM AGILITY : เป็นทีมปรับเปลี่ยนฉับไว

ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรต่างหน่วยงาน หรือบุคลากรจากองค์กรอื่น โดยความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่ยืดหยุ่น ปรับตัวได้รวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (AGILE) รู้จักมองหาและใช้โอกาสให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน ได้โดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของเป้าหมายร่วม (SHARED GOALS)



DIVERSITY & INCLUSION : เปิดใจยอมรับความหลากหลาย

ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างหลากหลายของผู้อื่น เช่น เชื้อชาติ เพศ อายุ วัฒนธรรม ความเชี่ยวชาญ และภูมิหลังส่วนบุคคล โดยสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความกลมเกลียว ปฏิบัติต่อกันฉันมิตร รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การยอมรับคุณค่า และความแตกต่างระหว่างบุคคล



ACTIVE AWARENESS : ตื่นตัวเรียนรู้เชิงรุก

ความตั้งใจในการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงด้านเทคโนโลยี และสถานการณ์ทางสังคมด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ จนสามารถเชื่อมโยงหรือนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน



สามารถดาวน์โหลดเอกสารเพิ่มเติมได้ตาม QR CODE นี้

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
(องค์การมหาชน)



พจนานุกรมสมรรถนะหลัก

(Core Competency Dictionary)

จัดทำโดย ฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กร สำนักยุทธศาสตร์

CORE COMPETENCY DICTIONARY

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สทอภ. ประกอบด้วย

G-I-S-T-D-A

- | | | |
|------|-------------------------|---|
| 1. G | Good Governance | มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม |
| 2. I | Initiative Adaptability | คิดริเริ่มในการปรับตัว |
| 3. S | Strategic Alliance | เป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ |
| 4. T | Team Agility | เป็นทีมปรับเปลี่ยนฉับไว |
| 5. D | Diversity & Inclusion | เปิดใจยอมรับความหลากหลาย |
| 6. A | Active Awareness | ตื่นตัวเรียนรู้เชิงรุก |

ระดับที่คาดหวัง	ตำแหน่ง
1	ปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน
2	หัวหน้าฝ่าย /ชำนาญการพิเศษ /ชำนาญการ /ชำนาญงาน
3	ผู้อำนวยการสำนัก /ผู้เชี่ยวชาญ
4	ผสทอภ. / รอง ผสทอภ. / ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ CC	CC-01. Good Governance (มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม)
คำนิยาม	ความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและใส่ใจต่อผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับ โดยยึดมั่นในการทำงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์ มีความรอบคอบ ใส่ใจป้องกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อส่งมอบงานให้ได้ตามที่รับมอบหมาย
ระดับ	พฤติกรรมต้นแบบ / พฤติกรรมที่คาดหวัง
ระดับ 1 (ปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน)	ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ เคารพต่อกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร และมุ่งมั่นในการส่งมอบงานตามที่ตกลงไว้ - ศึกษา ทำความเข้าใจถึง พันธกิจ ภารกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กร และหน่วยงาน รวมถึงขอบเขตหน้าที่ของตนเอง และสามารถตอบข้อซักถามเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวได้ - เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่าง ๆ และจรรยาบรรณ ขององค์กร รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อย่างเคร่งครัด - ส่งมอบงานที่ตนรับผิดชอบหรือให้ความช่วยเหลือกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้องจนบรรลุผลตามข้อตกลงร่วมกัน
ระดับ 2 (หัวหน้าฝ่าย / ข้าราชการพิเศษ / ข้าราชการ / ข้าราชการงาน)	ผ่านระดับ 1 และทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ หาทางแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน และการส่งมอบงานด้วยความใส่ใจในผลกระทบต่อผู้อื่น - ทำงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ - หาทางแก้ไขเมื่อพบข้อผิดพลาด หรือจุดบกพร่องในการทำงานของหน่วยงาน - ส่งมอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบที่ผ่านการกลั่นกรองอย่างรอบคอบ โดยใส่ใจต่อ Impact ทั้งด้านบวกและด้านลบที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
ระดับ 3 (ผู้อำนวยการสำนัก / ผู้เชี่ยวชาญ)	ผ่านระดับ 2 และเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ วางระบบการทำงานให้โปร่งใส และมุ่งมั่นสร้างผลงานของหน่วยงาน หรือองค์กร - เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่าง ๆ และจรรยาบรรณขององค์กร รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน - วางระบบในการทำงานให้สะดวกต่อการตรวจสอบความโปร่งใสในการทำงานของทีมหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ - พัฒนา ควบคุม ติดตามภารกิจให้บรรลุผลของหน่วยงาน หรือองค์กรตามที่ตกลงกันไว้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
ระดับ 4 (ผสทอภ. / รองผสทอภ. / ผู้ทรงคุณวุฒิ)	ผ่านระดับ 3 และปรับปรุงวิธีการขั้นตอนให้มีความความโปร่งใสและติดตามให้องค์กรสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์แก่ส่วนร่วม - กำหนด หรือปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กร ให้สะดวกในการดำเนินงานอย่างโปร่งใสตามกฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่าง ๆ และจรรยาบรรณขององค์กร รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน - เอาใจใส่ ติดตาม และช่วยเหลือให้องค์กรสามารถสร้างผลงานที่ตรงความต้องการ และเป็นประโยชน์ในปัจจุบันต่อประเทศชาติ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

ชื่อ CC	CC-02. Initiative Adaptability (คิดริเริ่มในการปรับตัว)
คำนิยาม	ความมุ่งมั่นในการปรับตัวด้วยการเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าคิดนอกกรอบ (Think out of the Box) กล้าทดลอง โดยปรับเปลี่ยนการทำงานใหม่ หรือริเริ่มงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน และเรียนรู้พัฒนาตนเอง และปรับปรุงวิธีการทำงาน (Growth Mindset) ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
ระดับ	พฤติกรรมต้นแบบ / พฤติกรรมที่คาดหวัง
ระดับ 1 (ปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน)	เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ กล้ารับมอบหมายงานใหม่ และกล้าเสนอความคิดเห็น - เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - กล้ารับมอบหมายงานที่ยังไม่เคยทำ หรือลองทำสิ่งใหม่ และเรียนรู้จากประสบการณ์ - กล้าเสนอความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ เช่น การปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือโครงการใหม่ที่ตอบโจทย์ภารกิจหน่วยงานและองค์กร เป็นต้น
ระดับ 2 (หัวหน้าฝ่าย / ข้าราชการพิเศษ / ข้าราชการ / ข้าราชการงาน)	ผ่านระดับ 1 และวางแผน สนับสนุนการคิดริเริ่ม ด้วยการคิดนอกกรอบ หรือที่ต่างจากที่เคยทำ และเรียนรู้จากการทำงานอยู่เสมอ - สนับสนุนให้ทีมงานคิดริเริ่มในการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการทำงาน - กล้านำเสนอแนวความคิดนอกกรอบ หรือที่แตกต่างไปจากเดิม รวมถึงการริเริ่มโครงการใหม่ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยไม่ต้องรอให้ผู้บริหารสั่ง - สื่อสารให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการเรียนรู้ จากการทำงานในโครงการใหม่ ๆ ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
ระดับ 3 (ผู้อำนวยการสำนัก / ผู้เชี่ยวชาญ)	ผ่านระดับ 2 และไม่ยึดติดกับงานหรือโครงการเดิม สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการคิดริเริ่ม และผลักดันการเรียนรู้และนำบทเรียนที่ได้รับไปการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ โดยมุ่งให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือความต้องการของประเทศในปัจจุบัน โดยไม่ยึดติดกับโครงการหรือวิธีการเดิม ๆ - ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้จากการทำงาน (Action Learning) ทั้งที่ประสบความสำเร็จและความผิดพลาด โดยนำบทเรียนไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพกว่าเดิม - สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น หรือความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในทีม หรือนอกทีมอยู่เสมอเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน
ระดับ 4 (ผสทอภ. / รองผสทอภ. / ผู้ทรงคุณวุฒิ)	ผ่านระดับ 3 และกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และสนับสนุนให้องค์กรริเริ่ม และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิด Impact ต่อส่วนรวม - กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป - สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารและทีมงานคิดนอกกรอบในการแก้ไขปัญหาหรือปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง - ผลักดันให้เกิดการริเริ่มโครงการที่ไม่เคยทำมาก่อน ที่สามารถสร้าง Impact ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

ชื่อ CC	CC-03. Strategic Alliance (เป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์)
คำนิยาม	ความสามารถในการสร้าง Connection และความน่าเชื่อถือ เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร หรือระหว่างองค์กรทั้งภายในและต่างประเทศ ที่ทำให้ทุกฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ (Win-Win) และสามารถเติบโตร่วมกัน (Inclusive Growth) ในการร่วมทำภารกิจเชิงกลยุทธ์ที่ก่อให้เกิด Impact ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม หรือประเทศในภาพรวม
ระดับ	พฤติกรรมต้นแบบ / พฤติกรรมที่คาดหวัง
ระดับ 1 (ปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน)	สร้างความรู้จักคุ้นเคยและพร้อมรับฟังผู้อื่น - สร้างความรู้จักและคุ้นเคยกับผู้ที่ต้องประสานงานด้วยในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน - สามารถรับฟัง ทำความเข้าใจกับปัญหา ข้อเสนอแนะ และความต้องการ ของหน่วยงานอื่นที่ร่วมงานด้วย
ระดับ 2 (หัวหน้าฝ่าย / ข้าราชการพิเศษ / ข้าราชการ / ข้าราชการงาน)	ผ่านระดับ 1 และสร้างและเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับผู้อื่น เตรียมข้อเสนอเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างกัน รวมถึงใส่ใจด้านบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ที่มีความเป็นมืออาชีพ - สร้างเครือข่ายกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ต้องประสานงานด้วย ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยเข้าร่วมพบปะหารือ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อกัน - เตรียมข้อเสนอ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการสร้างความร่วมมือ โดยไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม ๆ ที่ทำให้ทั้ง 2 ฝ่ายจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน - รักษาบุคลิกภาพที่ดี และภาพลักษณ์ที่เป็นมืออาชีพในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ผ่านการแต่งกาย การวางตัว และการนำเสนอ
ระดับ 3 (ผู้อำนวยการสำนัก / ผู้เชี่ยวชาญ)	ผ่านระดับ 2 และสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในการร่วมมือกับหน่วยงานอื่น กำหนดแนวทางการประสานงานเชิงกลยุทธ์ และเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้มีภาพลักษณ์เป็นมืออาชีพน่าเชื่อถือ - มองหา และสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอก โดยไม่รอเป็นฝ่ายตั้งรับเพียงอย่างเดียว - กำหนดแนวทางการประสานงานอย่างมีกลยุทธ์ โดยพิจารณาความต้องการ ปัญหา และวิธีการทำงานของบุคคลหรือหน่วยงานที่ติดต่อด้วย - สนับสนุนและส่งเสริมให้ทีมงานไปสร้างความร่วมมือ หรือหาโอกาสในการร่วมงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องประสานงานด้วย - เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องบุคลิกภาพ และภาพลักษณ์ที่เป็นมืออาชีพในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การนำเสนอที่น่าเชื่อถือ การวางตัว และการแต่งกาย
ระดับ 4 (ผสทอภ. / รองผสทอภ. / ผู้ทรงคุณวุฒิ)	ผ่านระดับ 3 และแสวงหาและรักษาพันธมิตร รวมถึงกำหนดรูปแบบความร่วมมือระหว่างกันระดับองค์กร - แสวงหาพันธมิตรเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความร่วมมือในอนาคต ในภารกิจที่สร้าง Impact ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม หรือประเทศในภาพรวม - พิจารณาเลือกสรร และรักษาไว้เฉพาะองค์กรพันธมิตรที่มีความต่อเนื่องบนพื้นฐานของความเติบโตร่วมกันขององค์กร องค์กรพันธมิตร และประเทศ

ชื่อ CC	CC-03. Strategic Alliance (เป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์)
	กำหนดรูปแบบความร่วมมือที่มีความเป็นไปได้ ให้ตอบโจทย์เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ สทอภ. และตอบโจทย์ความต้องการของหน่วยงานที่ไปสร้างความร่วมมือ

ชื่อ CC	CC-04. Team Agility (เป็นทีมปรับเปลี่ยนฉับไว)
คำนิยาม	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรต่างหน่วยงาน หรือบุคลากรจากองค์กรอื่น โดยความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่ยืดหยุ่น ปรับตัวได้รวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Agile) รู้จักมองหาและใช้โอกาสให้เป็นประโยชน์ในการทำงานได้โดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของเป้าหมายร่วม (Shared Goals)
ระดับ	พฤติกรรมต้นแบบ / พฤติกรรมที่คาดหวัง
ระดับ 1 (ปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน)	ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ประสานงานให้เกิดความความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ● ให้ความร่วมมือในการร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ● ประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ในแบบที่ทำให้เกิดความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ● ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน
ระดับ 2 (หัวหน้าฝ่าย / ข้าราชการพิเศษ / ข้าราชการ / ข้าราชการงาน)	ผ่านระดับ 1 และนำทีมโดยปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นวิธีการทำงาน สร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวในการทำงาน และร่วมมือกันโดยยึดความสำคัญของเป้าหมายร่วม ● ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของทีมอย่างรวดเร็ว ให้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์หรือโอกาสที่เปลี่ยนแปลง ● สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรในทีมงาน ทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน ● ให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำงานร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายร่วมของทีมเป็นสำคัญ
ระดับ 3 (ผู้อำนวยการสำนัก / ผู้เชี่ยวชาญ)	ผ่านระดับ 2 และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมโดยเป็นผู้วางแผนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานแบบ Agile ที่ให้ความสำคัญกับความสำคัญของเป้าหมายร่วม ● สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของสมาชิกในทีมให้ร่วมการทำงานแบบ Cross-Functional Team กับสมาชิกของทีมอื่นอย่างเต็มที่ ● วางแผนและกำหนดแนวทางสร้างร่วมมือระหว่างทีมในแบบที่มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว ● เป็นตัวอย่างที่ดีในการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นแนวทางการทำงานตามสถานการณ์ หรือโอกาสใหม่ ๆ ที่พบ โดยให้ความสำคัญกับเป้าหมายร่วมขององค์กรเป็นสำคัญ
ระดับ 4 (ผสทอภ. / รองผสทอภ. / ผู้ทรงคุณวุฒิ)	ผ่านระดับ 3 และกำหนดกลยุทธ์ และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานแบบ Agile Team ระดับองค์กร ● กำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มความร่วมมือในการทำงานแบบ ที่ยืดหยุ่น และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกองค์กร

ชื่อ CC	CC-04. Team Agility (เป็นทีมปรับเปลี่ยนฉับไว)
	สนับสนุนวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยนฉับไว โดยยืดหยุ่น พลิกแพลง หรือใช้ประโยชน์จากความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรือโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม

ชื่อ CC	CC-05. Diversity & Inclusion (เปิดใจยอมรับความหลากหลาย)
คำนิยาม	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรต่างหน่วยงาน หรือบุคลากรจากองค์กรอื่น ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างหลากหลายของผู้อื่น เช่น เชื้อชาติ เพศ อายุ วัฒนธรรมความเชี่ยวชาญ และภูมิหลังส่วนบุคคล โดยสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วย ความกลมเกลียว ปฏิบัติต่อกันฉันมิตร รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การยอมรับคุณค่า และความแตกต่างระหว่างบุคคล
ระดับ	พฤติกรรมต้นแบบ / พฤติกรรมที่คาดหวัง
ระดับ 1 (ปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน)	เปิดใจยอมรับความหลากหลายและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ - สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยแสดงออกด้วยความเป็นมิตร - ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยมุ่งให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย ที่จะเป็นตัวของตัวเองและไม่มี ความกลัวว่าจะถูกวิจารณ์หรือกีดกัน
ระดับ 2 (หัวหน้าฝ่าย / ข้าราชการพิเศษ / ข้าราชการ / ข้าราชการงาน)	ผ่านระดับ 1 และเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน - สร้างบรรยากาศในหน่วยงาน หรือทีมงาน ให้เปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล - จัดการคลี่คลายความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างในหน่วยงาน หรือทีมงาน ได้อย่างสร้างสรรค์
ระดับ 3 (ผู้อำนวยการ / ผู้อำนวยการ / ผู้เชี่ยวชาญ)	ผ่านระดับที่ 2 และเป็นตัวอย่างที่ดี และส่งเสริมคุณค่าของการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล - เป็นแบบอย่างที่ดีในการเปิดใจยอมรับความแตกต่างหลากหลายของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน - ส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงาน หรือทีมงาน เกิดความเข้าใจ เห็นถึงคุณค่า และประโยชน์ ของการทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความแตกต่างหลากหลาย
ระดับ 4 (ผสทอภ. / รอง ผสทอภ. / ผู้ทรงคุณวุฒิ)	ผ่านระดับที่ 3 และกำหนดกลยุทธ์ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การยอมรับคุณค่าและความแตกต่างระหว่างบุคคล - กำหนดกลยุทธ์ หรือแผนงาน ที่ผลักดันให้หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันฉันมิตร โดยยอมรับความแตกต่างหลากหลายของผู้อื่น - ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันด้วยการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ทั้งในและนอกองค์กร

ชื่อ CC	CC-06. Active Awareness (ตื่นตัวเรียนรู้เชิงรุก)
คำนิยาม	ความตั้งใจในการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงด้านเทคโนโลยี และสถานการณ์ทางสังคมด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ จนสามารถเชื่อมโยงหรือนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
ระดับ	พฤติกรรมต้นแบบ / พฤติกรรมที่คาดหวัง
ระดับ 1 (ปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน)	ศึกษา ค้นคว้าความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเท่าทันความเปลี่ยนแปลง - ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ หรือที่ตนเองสนใจ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ - แบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร และความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสถานการณ์ทางสังคมด้านต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศให้กับทีมงานอยู่เสมอ
ระดับ 2 (หัวหน้าฝ่าย / ข้าราชการพิเศษ / ข้าราชการ / ข้าราชการงาน)	ผ่านระดับ 1 และติดตาม เรียนรู้ อัปเดตตัวเองจนนำมาต่อยอดในการทำงานได้ - สามารถนำข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มาใช้ต่อยอดการทำงาน หรือมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง - แนะนำแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ แก่ทีมงาน หรือเพื่อนร่วมงาน ในการศึกษา ค้นคว้า หรือเรียนรู้ เรื่องที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
ระดับ 3 (ผู้อำนวยการสำนัก / ผู้เชี่ยวชาญ)	ผ่านระดับ 2 และสร้างโอกาสเพื่อให้ลูกทีมได้พัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสถานการณ์ทางสังคม - สร้างโอกาสให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเองในหัวข้อความรู้ใหม่ ๆ หรือ การ Update เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคม - ทบทวน หรือปรับปรุงแผนงาน โครงการ รวมถึงแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานการณ์ในสังคม - แสวงหาข้อมูล ความรู้ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคม ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงแผนงาน หรือกลยุทธ์ของหน่วยงานให้ทันสมัยอยู่เสมอผ่านหลากหลายช่องทาง
ระดับ 4 (ผสทอภ. / รองผสทอภ. / ผู้ทรงคุณวุฒิ)	ผ่านระดับ 3 และปรับปรุงนโยบายและแผนงานขององค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสถานการณ์ในสังคม - ปรับปรุงนโยบาย แผนงาน ยุทธศาสตร์ รวมถึงแนวทางปฏิบัติงานในระดับองค์กร ให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานการณ์ในสังคม - ให้คำปรึกษาแนะนำในการทบทวน ปรับปรุงนโยบาย แผนงาน หรือยุทธศาสตร์ ให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานการณ์ในสังคม