



คู่มือการส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ  
กรมอุตุนิยมวิทยา

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	1
ความหมายค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ	2
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ	3
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดค่านิยมองค์การ	4
วัฒนธรรมองค์การ Corporate Culture ของกรมอุตุนิยมวิทยา	5
ค่านิยม Core Values ของกรมอุตุนิยมวิทยา	6
ค่านิยมของค่านิยม	
S : Self development พัฒนาตนเอง	7
O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์	10
S : Service mind มีจิตบริการ	13
M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม	16
A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน	19
R : Responsibility มีความรับผิดชอบ	21
T : Team work ทำงานเป็นทีม	24
กระบวนการส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ	27
ภาคผนวก	
ตารางสรุปโครงสร้าง การทำงาน ทีม Change Agent	29
Flow แสดงกลไกการส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ ทีม Change Agent	31
การกำหนด Role Model	32
ตัวอย่างโครงการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา	33
ภาพกิจกรรมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนค่านิยมองค์การ	41

## ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

### ค่านิยม


ความหมายของค่านิยม

หลักการและพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าสิ่งใดที่ควรทำ สิ่งใดที่ไม่ควรทำ เพื่อให้ได้ผลอันพึงประสงค์ร่วมกัน และสื่อถึงเป้าหมายขององค์กร โดยค่านิยมจะเป็นสิ่งยึดโยงให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติ มีการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดการปรับพฤติกรรมของบุคลากรขององค์กร

### ทำไมต้องเรียนรู้ค่านิยม

 ประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน

1. เกิดแบบแผนและมาตรฐานที่ชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

 ประโยชน์ต่อบุคลากร

1. บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข เนื่องจากมีแบบแผนทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (DO) และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (DON'T) ที่ชัดเจน
2. บุคลากรเห็นทิศทาง เข้าใจแนวทางในการทำงานขององค์กร และปฏิบัติตามพฤติกรรมร่วมที่องค์กรกำหนด ทำให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์

### ลักษณะที่ดีของค่านิยม

- ค่านิยมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร
- ค่านิยมสามารถแสดงให้เห็นถึงระบบการทำงานที่สอดคล้องกัน
- ค่านิยมสามารถสร้างความสุข สามัคคี ความสำเร็จให้คนในองค์กร
- ค่านิยมสามารถแก้ปัญหา และพัฒนาบุคลากรได้
- ค่านิยมช่วยส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- ค่านิยมสามารถสะท้อนคนในองค์กร แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนในองค์กร

## วัฒนธรรมองค์การ

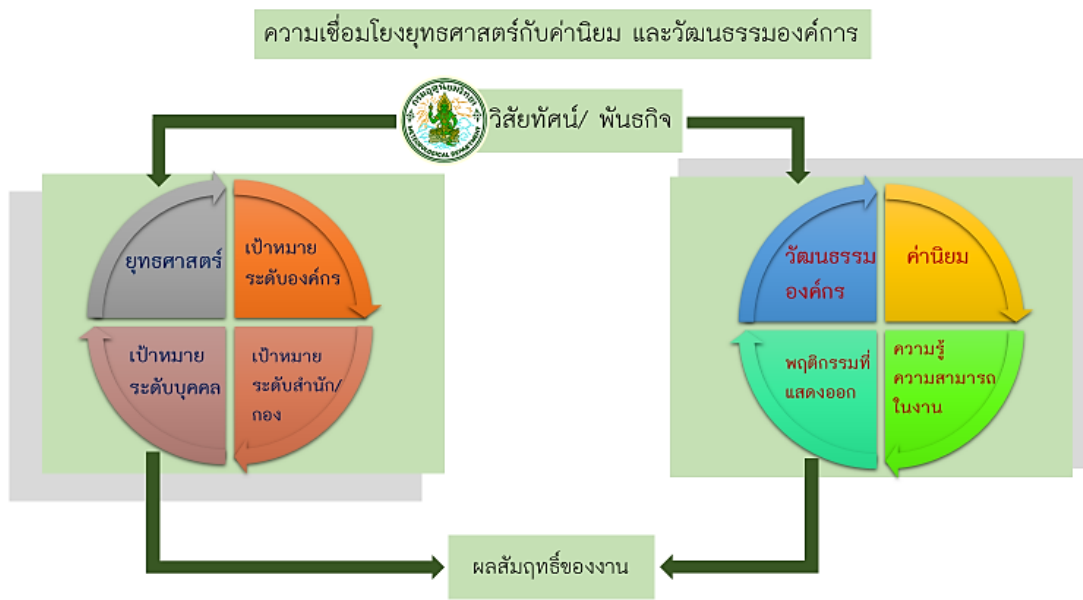
ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนทำงานอยู่ในองค์การ สะท้อนให้เห็น กระบวนการคิด การตัดสินใจ ซึ่งเป็นกรอบหรือวิธีการปฏิบัติ นอกเหนือจากระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์การ และวัฒนธรรมองค์การนี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพราะองค์การที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็ง และไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวไม่ทันต่อทิศทางการขับเคลื่อนขององค์การ การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ และการสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนงานขององค์การ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมให้บุคลากรของหน่วยงานยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน

## ค่านิยมและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ค่านิยม เป็นแนวปฏิบัติขององค์การ ที่ทุกคนในองค์การใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินพฤติกรรมว่า ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ โดยสมาชิกทุกคนจะต้องรับรู้ และร่วมใจปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ และการที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การได้นั้น จะต้องมีการกำหนดค่านิยม อันถือเป็นแกนหลักของ “วัฒนธรรมองค์การ” จากนั้นจึงทำการสื่อสารค่านิยมให้กลายเป็นพฤติกรรมของคนในองค์การโดยมีกลไกในการขับเคลื่อนค่านิยม เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การในที่สุด

## ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ



## วิสัยทัศน์

องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา เตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม

## Organization Competency ของกรมอุตุนิยมวิทยา

1. เชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว
2. การใช้/การพัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
3. เตือนภัยรวดเร็ว ทันเหตุการณ์
4. ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง
5. การบริการด้านข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง แม่นยำ
6. ศักยภาพ/ ผลงานได้มาตรฐานระดับสากล

## Core Competency

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์
2. บริการที่ดี
3. ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
5. ทำงานเป็นทีม

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดค่านิยมองค์กร



ปัจจัยส่งผล	ลำดับ	ประเมิน
ผู้บริหารทุกระดับ (ภาวะผู้นำ)	2	B+
ความร่วมมือของคนในองค์กร	1	C
วิธีดำเนินการ เป้า แผน ประเมินผล	3	C
เจ้าภาพ	5	D
งบประมาณ	4	F
ปัญหาเดิมของคนในองค์กร	6	C

หมายเหตุ : ประเมิน ระบุ A (ดีเยี่ยม) → F (ไม่ดี)

## ค่านิยม Core Values ของกรมอุตุนิยมวิทยา



# SOSMART

<b>S</b> : Self development	พัฒนาตนเอง
<b>O</b> : On Target	มุ่งผลสัมฤทธิ์
<b>S</b> : Service mind	มีจิตบริการ
<b>M</b> : Moral	มีคุณธรรม จริยธรรม
<b>A</b> : Active	กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน
<b>R</b> : Responsibility	มีความรับผิดชอบ
<b>T</b> : Team work	ทำงานเป็นทีม

## วัฒนธรรมองค์การ Corporate Culture ของกรมอุตุนิยมวิทยา

ทำงานเชิงรุก (Proactive) เสียสละ และร่วมมือ ร่วมใจ สู่เป้าหมายขององค์การ

S





## รายละเอียดของค่านิยม

### S Self development พัฒนาตนเอง

คำอธิบาย ใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดเป้าหมายในการทำงาน</li> <li>- มีความกระตือรือร้น</li> <li>- ยอมรับการเปลี่ยนแปลง/ ข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข</li> <li>- เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ</li> <li>- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี/ มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> <li>- มีความเชื่อมั่น/ ศรัทธา ในศักยภาพของตนเอง</li> <li>- สร้างโอกาสให้ตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่ตั้งเป้าหมายในการทำงาน/ ตั้งเป้าหมายเกินจริง</li> <li>- ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง/ ไม่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ</li> <li>- ทำงานแค่ผ่านเกณฑ์ ไม่มุ่งหวังผลสัมฤทธิ์</li> <li>- การคิดว่าที่ทำอยู่ดีพอแล้ว</li> <li>- มีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป</li> <li>- ไม่มีระเบียบวินัยในตนเอง</li> <li>- มีทัศนคติต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานในเชิงลบ</li> <li>- ละเลยสุขภาพกาย ใจ ของตนเอง</li> </ul>

### แนวทางสะท้อนค่านิยมในช่องทางต่าง ๆ

สินค้าและบริการ	มีงานวิจัย ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมใหม่ ๆ มีใบรับรอง การอบรมต่าง ๆ
ระบบงาน	มีแผนพัฒนาบุคคล มีหน่วยการเรียนรู้
สภาพแวดล้อม	Mobile Station มีห้องทำงาน และอุปกรณ์ที่ทันสมัย เอื้อต่อการ creative มีสื่อประชาสัมพันธ์การเรียนรู้ ในทุก ๆ ที่
วัฒนธรรม	ทุกคนเป็นเจ้าของบ้าน คนคิดพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ปรับปรุงให้ดีขึ้น คนกระตือรือร้น

ตารางวิเคราะห์ : ปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยม S Self development พัฒนาตนเอง

ปัจจัย	ประเมิน	น้ำหนัก/ ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 100)
มีเป้าหมาย	B	20
ผลประโยชน์ มีแรงจูงใจ	D	30
ความใฝ่รู้ ความทะเยอทะยาน	C	20
ตัวอย่างที่ดี	A	15
ระบบเอื้อ	D	15

หมายเหตุ ประเมิน ระบุ A (ดีเยี่ยม) → F (ไม่ดี)



## รายละเอียดของค่านิยาม

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

คำอธิบาย ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กร และส่วนรวม ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- รับฟังความคิดเห็น ทำความเข้าใจ และยอมรับในเป้าหมาย</li> <li>- ปฏิบัติตามข้อกำหนด แผนงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> <li>- ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร</li> <li>- ติดตามประเมินผลตามแผน</li> <li>- สื่อสาร และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แค่งานให้เสร็จ ๆ ไปตามหน้าที่</li> <li>- ไม่สนใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร</li> <li>- อยากทำอะไรก็ทำ ไม่อยากทำอะไรก็ไม่ทำ</li> <li>- เห็นประโยชน์ ส่วนตน มากกว่าส่วนรวม</li> <li>- ไม่บ่น ไม่ต่อว่า ไม่วิจารณ์เชิงลบ</li> </ul>

## แนวทางสะท้อนค่านิยมในช่องทางต่าง ๆ

สินค้าและบริการ	แสดง/ แลกงผลการทำงาน ปฏิบัติงาน รายงานประจำเดือน/ ไตรมาส/ ปี แสดงผลงานที่โดดเด่น ได้รับรางวัล
ระบบงาน	มีการทบทวน ติดตาม และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
สภาพแวดล้อม	มีบอร์ด สถานที่ หรือสื่อดิจิทัลที่สามารถสำหรับแสดงเป้าหมายองค์กร และผลการปฏิบัติงาน จัดทำคำคมกระตุ้นการทำงาน ติดประชาสัมพันธ์สถานที่ต่าง ๆ
วัฒนธรรม	ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทุกคนเป็นเจ้าของความสำเร็จ

ตารางวิเคราะห์ : ปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยม O : On Target มีเป้าหมายร่วมกัน

ปัจจัย	ประเมิน	น้ำหนัก/ ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 100)
มีแผนที่ชัดเจน/ มีเป้าหมายที่ชัดเจน	C	50
งบประมาณ	D	10
ตัวอย่างที่ดี	C	5
ระบบที่เอื้อ/ ระเบียบ	C	15

ปัจจัย	ประเมิน	น้ำหนัก/ ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 100)
ผลประโยชน์	D	20

หมายเหตุ ประเมิน ระบุ A (ดีเยี่ยม) → F (ไม่ดี)



## รายละเอียดของค่านิยม

S : Service mind มีจิตบริการ

คำอธิบาย การให้บริการที่ดี และมีคุณภาพ ด้วยความเต็มใจ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องมีรอยยิ้ม</li> <li>- ต้องมีกิริยา วาจา สุภาพ</li> <li>- ต้องมีความกระตือรือร้น บริการด้วยความรวดเร็วทันเวลา</li> <li>- ต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้</li> <li>- แสดงความรับผิดชอบต่อลูกค้า หรือผู้รับบริการ</li> <li>- แต่งกายสุภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะ</li> <li>- ต้องมีสติในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น</li> <li>- หาความรู้ในงานที่ให้บริการและเตรียมข้อมูลให้พร้อมสำหรับการให้บริการ</li> <li>- ต้องใส่ใจต่อความต้องการของผู้รับบริการ</li> <li>- ต้องอดทน และเสียสละในการให้บริการ</li> <li>- ต้องมีการประสานและติดตามงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ</li> <li>- ให้คำปรึกษา แนะนำต่อผู้รับบริการโดยไม่ต้องรบกวน</li> <li>- กล่าวทักทายและเสนอให้การช่วยเหลือต่อผู้รับบริการก่อน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงกิริยาเมินเฉย ไม่พอใจ</li> <li>- ใช้คำหยาบคาย</li> <li>- ปฏิเสธผู้รับบริการ</li> <li>- บริการล่าช้า</li> <li>- ไม่มีการตรวจสอบข้อมูลก่อนให้ผู้รับบริการ ทำให้ผู้รับบริการได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อน</li> <li>- โต้เถียงลูกค้า</li> </ul>

## แนวทางสะท้อนค่านิยมในช่องทางต่าง ๆ

สินค้าและบริการ	Clip VDO : 1 mintue Call center 1182 สถานีอุตุนิยมวิทยา Website สื่อsocial media
-----------------	---

ระบบงาน	e-Service/ One Stop Service ระบบสารสนเทศข้อมูล ลดขั้นตอนในการให้บริการข้อมูล
สภาพแวดล้อม	ที่จอดรถสำหรับผู้รับบริการ แผนที่แสดงจุดบริการลูกค้า อาคารสถานที่ และบุคลากร
วัฒนธรรม	การไหว้และกล่าวต้อนรับ

ตารางวิเคราะห์ : ปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยม S : Service mind จิตบริการ

ปัจจัย	ประเมิน	น้ำหนัก/ ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 100)
ตัวอย่างที่ดี	B	5
ระบบเอื้อ	C+	20
ผลประโยชน์	B	15
ความสมัครใจ	C+	25
จิตสำนึก	B	25
กิจกรรม	C	10

หมายเหตุ ประเมิน ระบุ A (ดีเยี่ยม) → F (ไม่ดี)



M



## รายละเอียดของค่านิยม

### M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

คำอธิบาย มีความซื่อสัตย์สุจริต และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</li> <li>- ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนรุ่นหลัง</li> <li>- เข้างานและออกงานตรงเวลา</li> <li>- ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่</li> <li>- ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า</li> <li>- สร้างภาพลักษณ์ และชื่อเสียงที่ดีให้กับหน่วยงาน</li> <li>- ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรวจสอบได้</li> <li>- ช่วยเหลืองานหรือร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นแม้ไม่ใช่งานของตน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- โกงทรัพย์สิน และเวลาของราชการ</li> <li>- นินทาว่าร้าย ดูถูกองค์กรของตนเอง</li> <li>- เพิกเฉยเมื่อผู้อื่นฉกฉวยผลประโยชน์ขององค์กร</li> <li>- ละเมิดกฎเกณฑ์หรือทำลายระเบียบที่ดีของหน่วยงาน</li> <li>- ใช้ตำแหน่งหน้าที่ช่วยเหลือตนเอง และพวกพ้อง</li> <li>- ประพฤติตนในเชิงชู้สาว</li> <li>- ขโมยผลงานของคนอื่นเป็นผลงานของตนเอง</li> </ul>

แนวทางสะท้อนค่านิยมในช่องทางต่าง ๆ

สินค้าและบริการ	การให้บริการข้อมูลที่เป็นจริง มีการแสดงหลักฐานอ้างอิงให้เห็นถึงความเป็นองค์ที่ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
ระบบงาน	เปิดเผย ตรวจสอบได้ ช่องทางในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ช่องทางในการแจ้งเรื่องร้องเรียน
สภาพแวดล้อม	ความปลอดภัยในพื้นที่ทำงาน จัดทำคำคม สุภาพดี เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ติดไว้ตามสถานที่ต่าง ๆ
วัฒนธรรม	เคารพผู้อาวุโส วัฒนธรรมขององค์กรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ส่งเสริมวัฒนธรรมในองค์กร จัดกิจกรรมตามวาระ

ตารางวิเคราะห์ : ปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยม M : Moral คุณธรรมจริยธรรม

ปัจจัย	ประเมิน	น้ำหนัก/ ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 100)
ต้นแบบที่ดี	C-	15
กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม	B+	15
สนับสนุนเชิดชูคนดี	D	20
มีความโปร่งใสในองค์กร (ตรวจสอบได้)	C	30
บังคับใช้กฎผู้กระทำผิด ระเบียบ บทลงโทษ	D-	20

หมายเหตุ ประเมิน ระบุ A (ดีเยี่ยม) → F (ไม่ดี)



## รายละเอียดของค่านิยม

### A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

คำอธิบาย มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และตั้งใจอย่างแน่วแน่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เอาใจใส่และปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันเวลา</li> <li>- ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องรอคำสั่ง</li> <li>- ปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค</li> <li>- มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน</li> <li>- มีความพร้อมกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน</li> <li>- มีความคิดบวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- พุดมากกว่าทำ</li> <li>- ไม่มีแผนในการทำงาน</li> <li>- ลางานบ่อย มาสายประจำ</li> <li>- ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรค</li> </ul>

แนวทางสะท้อนค่านิยมในช่องทางต่าง ๆ

สินค้าและบริการ	แม่นยำ ถูกต้อง ทันเวลา
ระบบงาน	การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น ISO
สภาพแวดล้อม	ใช้สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ
วัฒนธรรม	พร้อมทำงานเสมอทุกเวลา

### ตารางวิเคราะห์ : ปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยม A : Active มุ่งมั่นในการทำงาน

ปัจจัย	ประเมิน	น้ำหนัก/ ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 100)
แรงกระตุ้นจูงใจ คำชมเชย	A	25
ผลประโยชน์ที่ได้รับ	E	35
ความชัดเจนของเป้าหมาย	C	10
คู่แข่งชั้น/ ความท้าทาย	B	15
ความสำคัญของงาน	B	15

หมายเหตุ ประเมิน ระบุ A (ดีเยี่ยม) → F (ไม่ดี)

R



## รายละเอียดของค่านิยม

### R Responsibility มีความรับผิดชอบ

คำอธิบาย ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ มุ่งมั่นต่อบทบาท และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความผูกพัน อดทนต่อปัญหาอุปสรรค เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นรวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี</li> <li>- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด</li> <li>- ลงมือทำงานให้สำเร็จ</li> <li>- แสดงความรับผิดชอบต่อที่เกิดขึ้นจากการกระทำ</li> <li>- ปรับปรุงหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับ</li> <li>- ทำงานเชิงรุก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ละทิ้งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ย่อท้อต่ออุปสรรค</li> <li>- ปฏิเสธความรับผิดชอบ</li> <li>- นิ่งเฉยต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ</li> <li>- ประเว้งเวลา ไม่กระตือรือร้นต่อหน้าที่</li> <li>- นิ่งเทียนเขียนงาน</li> </ul>

แนวทางสะท้อนค่านิยมในช่องทางต่าง ๆ

สินค้าและบริการ	สื่อสาร/ แจ้/ แสดง/ อ้างถึงเครื่องมือ มาตรฐานที่รองรับ ข้อมูลที่ได้นำเสนอต่อลูกค้า
ระบบงาน	มี SOP / ISO 9001 : 2015 ควบคุมทุกระบบงาน มีศูนย์ปฏิบัติการติดตามพายุ (การสั่งการจากส่วนกลางสู่พื้นที่ความรับผิดชอบ) มีการทบทวน ปรับปรุงกระบวนการ
สภาพแวดล้อม	มีห้องบัญชาการ (Warroom) มี conference ศูนย์บริการชาวอากาศ
วัฒนธรรม	ผู้นำแสดงถึงความรับผิดชอบ

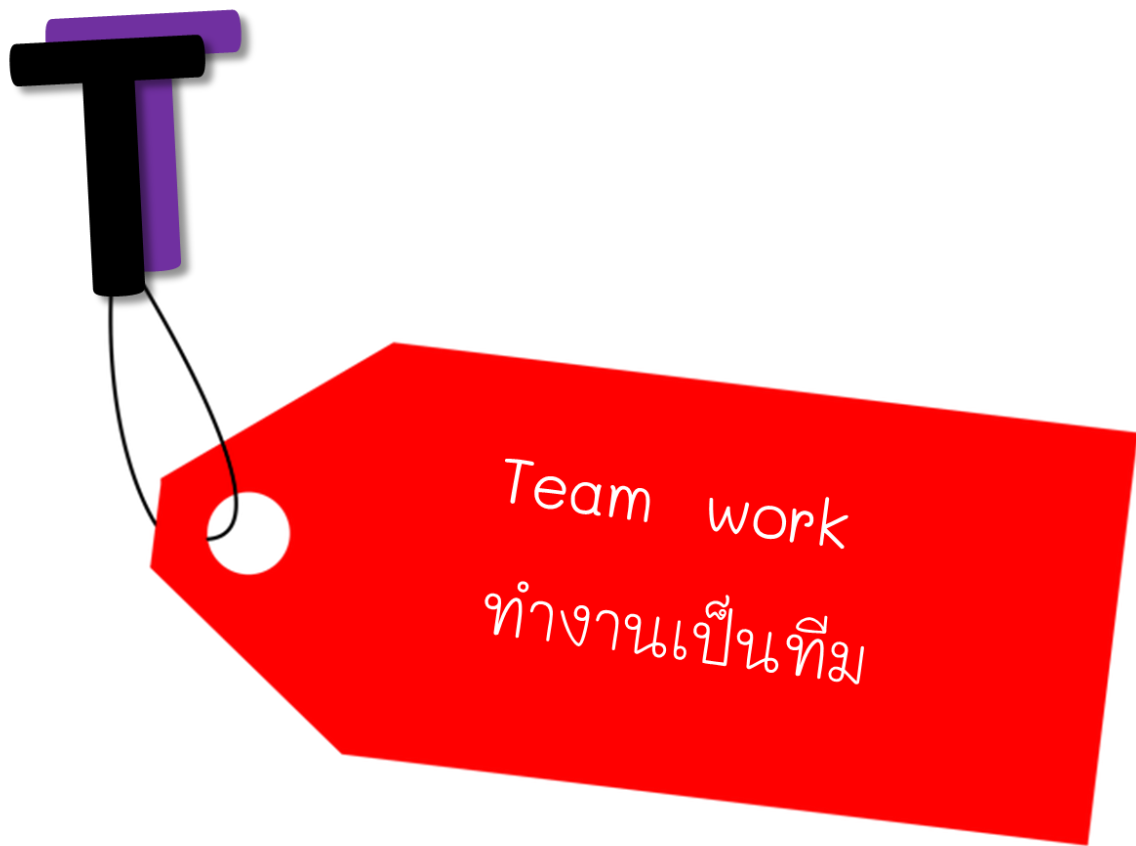
### ตารางวิเคราะห์ : ปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยม R Responsibility มีความรับผิดชอบ

ปัจจัย	ประเมิน	น้ำหนัก/ ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 100)
ภาระงาน	C	20
นิสัย/ พฤติกรรมส่วนตัว	C	35
ตำแหน่งหน้าที่	B	15
รางวัล/ คำชมเชย	D	20

ปัจจัย	ประเมิน	น้ำหนัก/ ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 100)
กฎ ระเบียบ	B	10

หมายเหตุ ประเมิน ระบุ A (ดีเยี่ยม) → F (ไม่ดี)





## รายละเอียดของค่านิยม

### T Team work ทำงานเป็นทีม

คำอธิบาย การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประสานงาน</li> <li>- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</li> <li>- มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน</li> <li>- แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และรับชอบ</li> <li>- มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ</li> <li>- มีการสื่อสารที่ดี</li> <li>- ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น</li> <li>- ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เก่งคนเดียว (One Man Show)</li> <li>- ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น</li> <li>- ไม่ให้เกียรติผู้อื่น</li> <li>- ไม่ทำงานตามแผนและขั้นตอน</li> <li>- ไม่สนใจเป้าหมายของทีม</li> <li>- ไม่ปฏิบัติตามมติหรือข้อตกลงของทีม</li> <li>- มีอคติ ไร้เหตุผลและหลักการ</li> <li>- ไม่สร้างความขัดแย้งในทีม</li> </ul>

แนวทางสะท้อนค่านิยมในช่องทางต่าง ๆ

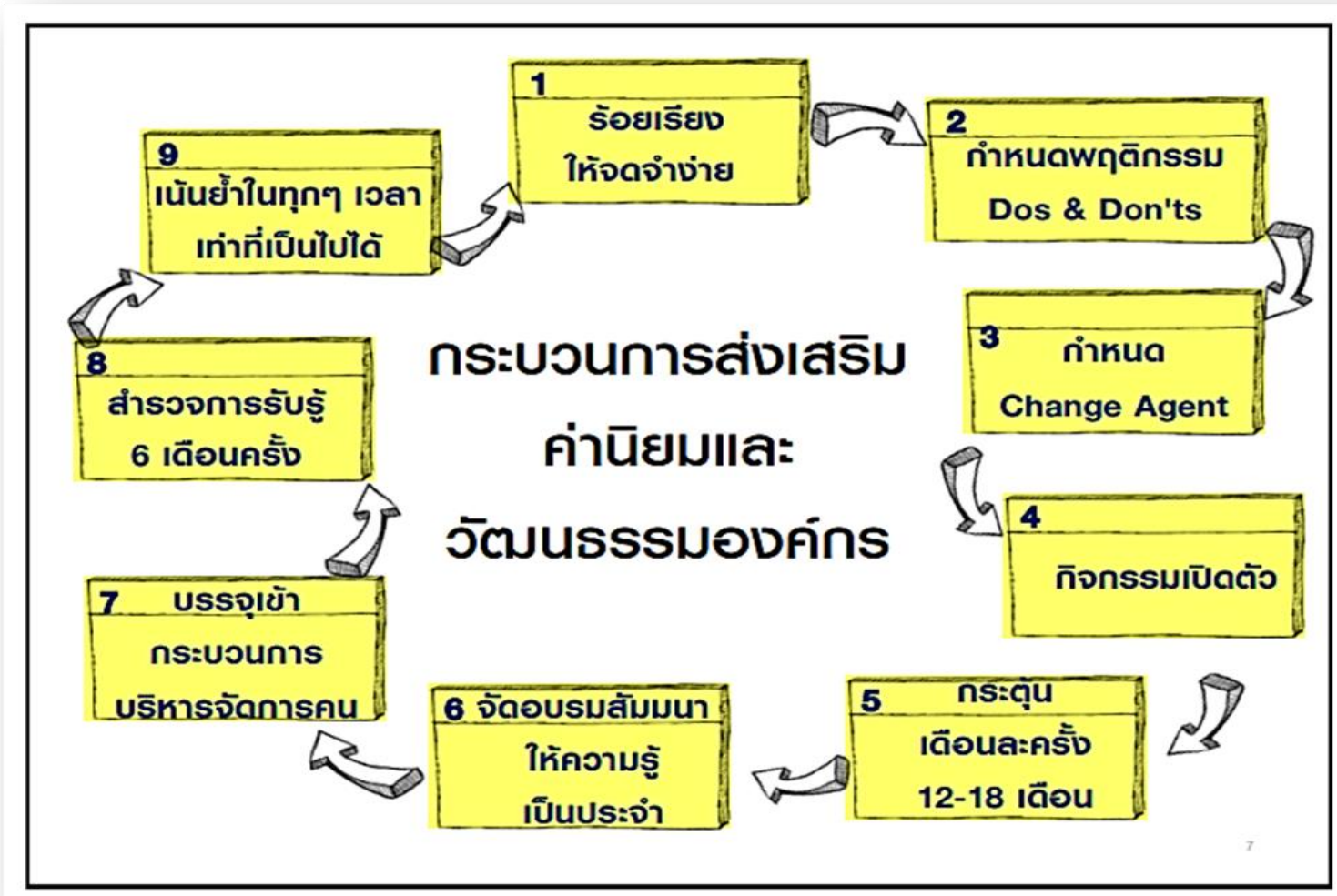
สินค้าและบริการ	บุคลากร เครือข่าย/ โครงข่ายการให้บริการข้อมูล
ระบบงาน	มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน/ มีแผนการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ คนในองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
สภาพแวดล้อม	ห้องประชุม/ ห้องบริฟฟิง/ โซนที่สนับสนุนการทำงานครบถ้วน มีช่องทางให้แสดงความคิดเห็น
วัฒนธรรม	ความสามัคคีและความร่วมมือ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม

ตารางวิเคราะห์ : ปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยม **Team work ทำงานเป็นทีม**

ปัจจัย	ประเมิน	น้ำหนัก/ ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 100)
ตัวอย่างที่ดี	B	5

ปัจจัย	ประเมิน	น้ำหนัก/ ความสำคัญ (คะแนนเต็ม 100)
งบประมาณ	C	15
มีเป้าหมายและแผนงานร่วมกัน	B	20
ระบบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ)	B	20
กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	C	10
ปัญหาขัดแย้ง	C	30

หมายเหตุ ประเมิน ระบุ A (ดีเยี่ยม) → F (ไม่ดี)



# ภาคผนวก

ตาราง สรุปโครงสร้าง หน้าที่ การทำงาน ทีม Change Agent

No	ฝ่ายงาน	หน้าที่รับผิดชอบ				
			ประธาน	รองประธาน	หน.ฝ่าย	ทีมงาน
1	ฝ่ายบริหารโครงการ	ออกแบบ อนุมัติ ผลักดัน ดำเนินการประเมินผล	ออกต.	รอง ออกต. ทั้ง 3 ท่าน		
2	ฝ่ายวิชาการ	ออกแบบ คำนิยม วางแผน ออกแบบการ ประเมิน			ผอ.พร. ผุสดี	คุณประภาพร คุณสุรพงษ์ คุณปวีณา คุณ วัลลิกา คุณโสภณ ผอ.วีระ สะหม่าหลี คุณชวณพิศ คุณสรารัฐ คุณมนัญญ์ คุณบุษยมาส คุณ ฤทัยกานต์ คุณภุชพันธ์ุ คุณอารยา คุณ วัฒนา คุณบุญเกตุ คุณพหล ทีม พร. ทีม สอ.
3	ฝ่ายแผนงาน	วางแผน ติดตาม ประเมิน			ผอ.พร. ผุสดี	ทีม พร. ทีม สอ.
4	ฝ่ายงบประมาณ	ประสาน จัดสรรงบประมาณ			ผอ.สอ. วีระนันท์	ทีม สอ.
5	ฝ่ายประสานงาน	ประสานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			คุณปณาลี	คุณวันเพ็ญ
6	ฝ่ายผลิตสื่อ	ผลิตสื่อ Media			คุณธวัชชัย	คุณบุษยมาส คุณสรารัฐ คุณชุตินิพนธ์

No	ฝ่ายงาน	หน้าที่รับผิดชอบ				
			ประธาน	รองประธาน	หน.ฝ่าย	ทีมงาน
						คุณเอกสิทธิ์ คุณอารยา
7	ฝ่ายฝึกอบรม, ประชาสัมพันธ์	ออกแบบการพัฒนา บรรยาย ฝึกอบรม			ผอ.สอ. วิระนันท์	ทีม สอ.
8	ฝ่ายกิจกรรม และสนทนา การ	ออกแบบกิจกรรม สนทนาการ จัด กิจกรรมส่งเสริม			คุณวนิดา	คุณราเชนทร์ คุณบุษราภรณ์ คุณธวัชชัย คุณณิชาดา
9	ฝ่ายจัดสถานที่	ตกแต่ง จัดสถานที่			ผอ.ศิริชัย	
10	ฝ่าย IT	ทำระบบสำรวจ ระบบข้อมูล เว็บไซต์			ผอ.บด. สมภาพ	

Flow แสดงกลไกการส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ ทีม Change Agent

No	ขั้นตอน/ งาน	กิจกรรม	หน้าที่รับผิดชอบ	กลุ่มงาน
1		ทบทวน/ ออกแบบ ค่านิยมให้เหมาะสมกับยุคสมัย	ออกแบบ ค่านิยม วางแผน ออกแบบการประเมิน	ฝ่ายวิชาการ
2		จัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยมให้เหมาะสมในแต่ละปีงบประมาณ	วางแผน ติดตาม ประเมิน	ฝ่ายแผนงาน
3		ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณที่ใช้ตามแผน ประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ประสาน จัดสรรงบประมาณ ประสานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายประสานงาน
4		จัดทำสื่อเผยแพร่ พัฒนาบุคลากรตามแผนการส่งเสริมค่านิยม กำหนดกิจกรรมสัมมนาการให้เหมาะสม ดำเนินการจัดเตรียมและตกแต่งสถานที่ จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	ผลิตสื่อ Media ออกแบบการพัฒนา บรรยาย ฝึกอบรม ออกแบบกิจกรรม สัมมนาการ จัดกิจกรรมส่งเสริม ตกแต่ง จัดสถานที่ ทำระบบสำรวจ ระบบข้อมูล เว็บไซต์	ฝ่ายผลิตสื่อ ฝ่ายฝึกอบรม/ ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายกิจกรรม และสัมมนาการ ฝ่ายจัดสถานที่ ฝ่าย IT
5		ดำเนินการติดตาม และประเมินผลกิจกรรม	วางแผน ติดตาม ประเมิน	ฝ่ายแผนงาน



## การกำหนด Role Model

No	ค่านิยม	Role Model
1	<b>S</b> : Self development พัฒนาตนเอง	ชช.วพ.บุญเลิศ2 ดร.วันเฉลิม
2	<b>O</b> : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์	ผอ.สมภาพ
3	<b>S</b> : Service mind มีจิตบริการ	คุณสมควร ช้างเอม/ คุณประพจน์/ คุณธีระ/ คุณชานันท์/ ว่าที่ รต.พลากร
4	<b>M</b> : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม	ผอ.ชลาชัย/ คุณประพจน์/ พัชรี/ ผอ.บรรดาล
5	<b>A</b> : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน	คุณแก้วลี/ คุณอรนุช/ ว่าที่ รต.หญิง พัชรี/ คุณนเรศ
6	<b>R</b> : Responsibility มีความรับผิดชอบ	ดร.สุกฤษฎี/ ผอ.สมควร/ ผอ.สุรพงษ์
7	<b>T</b> : Team work ทำงานเป็นทีม	ผอ.ทอ.วัฒนา

ตัวอย่างโครงการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา

S : Self development พัฒนาตนเอง

ค่านิยม ใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

โครงการ พุทธิศรรรษา เสริมสร้างการพัฒนาตนเอง

แนวคิด/ กลยุทธ์	อย่าหยุดคิด อย่าหยุดพัฒนา เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
สื่อที่ใช้นำเสนอ	อุปกรณ์ที่ต้องเตรียมการ คอมพิวเตอร์ โปรเจกเตอร์ ป้ายไว้นิล สื่อ Internet เสียงตามสาย Multimedia ห้องศูนย์การเรียนรู้ที่ทันสมัย บรรยากาศไม่เป็นทางการ Facebook Live
แนวทางปฏิบัติ	รูปแบบการเปิดตัว
โครงการ	เปิดตัวกิจกรรมประกวด The Next Innovative สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เกณฑ์การมอบรางวัล รางวัลที่ 1 – 3 ได้รับประกาศนียบัตร โล่รางวัล เงินสด
	กิจกรรมสร้างการรับรู้และจดจำ ขึ้นป้าย นำ Role Model มาเป็นต้นแบบ Infographic Live กิจกรรมในห้องศูนย์การเรียนรู้
	สื่อสารตอกย้ำ ในกิจกรรมต่าง ๆ หรือระหว่างการทำงาน เน้นย้ำในทุก ๆ การประชุมของแต่ละหน่วยงาน ทุกพฤหัสบดี เวลา 17.00 – 19.00 ร่วมกิจกรรมในห้องศูนย์การเรียนรู้
	สอดแทรก ใช้กิจกรรม เป็นส่วนหนึ่งในระบบการทำงาน มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น กำหนดให้มี Free day 1 วัน ต่อสัปดาห์
ผู้รับผิดชอบ	Change Agent Leader
โครงการ	
วิธีการประเมิน	การเสนอชื่อ Vote ผู้บริหารประเมิน ผลลัพธ์นวัตกรรมใหม่ ๆ

○ : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์ : ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กร และส่วนรวม ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

**โครงการ ทะลุเป้าเข้าวิน Target OK**

แนวคิด/ กลยุทธ์	กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนในองค์กรต้องรู้ ต้องมีส่วนร่วม มุ่งสู่เป้า แล้วเราจะสำเร็จ
สื่อที่ใช้นำเสนอ	ป้ายไวเนล สื่อ จัดบอร์ด สติกเกอร์ เสียงตามสาย สื่อ Social Media
แนวทางปฏิบัติ โครงการ	รูปแบบการเปิดตัว ประกาศเปิดตัว Mini Concert Team Change Agent : Campaign Top KPI เกณฑ์การมอบรางวัล หน่วยงาน/ บุคคลที่มีคะแนน KPI สูงสุด ได้รับโล่ห์
	กิจกรรมสร้างการรับรู้และจดจำ ศุกร์ที่ 3 ของเดือน จัด Pro 1 Target success get 1 free (กาแฟฟรี) Cheer up ผ่านเสียงตามสาย สร้างแรงกระตุ้น
	สื่อสารต่อกัน ในกิจกรรมต่าง ๆ หรือระหว่างการทำงาน Monday Meeting สื่อสารในหน่วยงาน ติดตามความคืบหน้า
	สอดแทรก ใช้กิจกรรม เป็นส่วนหนึ่งในระบบการทำงาน กำหนดเป้าหมายแต่ละงาน กำหนด KPI มุ่งผลลัพธ์
ผู้รับผิดชอบ โครงการ	Change Agent ฝ่ายแผนงาน
วิธีการประเมิน	หัวหน้าฝ่ายแผนงานทีม Change Agent พิจารณาจากผล KPI

S : Service mind มีจิตบริการ : การให้บริการที่ดี และมีคุณภาพ ด้วยความเต็มใจ

โครงการ The Best Service Provider Award

แนวคิด/ กลยุทธ์	กิริยาดี มารยาทงาม กระตือรือร้น บริการฉับไว ใส่ใจผู้รับบริการ
สื่อที่ใช้นำเสนอ	ป้ายไวเนล เสียงตามสาย clip vdo จัดบอร์ด สถานีวิทยุ อด.
แนวทางปฏิบัติ โครงการ	รูปแบบการเปิดตัว ประกวดบุคลากรดีเด่นด้านการบริการ เกณฑ์การมอบรางวัล รางวัลละ 5,000 บาท จำนวน 14 รางวัล พร้อมประกาศนียบัตร
	กิจกรรมสร้างการรับรู้และจดจำ ปิดประกาศ เปิดclip vdo เสียงตามสาย ขึ้นป้ายไวเนล
	สื่อสารต่อกัน ในกิจกรรมต่าง ๆ หรือระหว่างการทำงาน เสียงตามสาย (เช้า กลางวัน เย็น) กิจกรรมทำรายการสถานีวิทยุ
	สอดแทรก ใช้กิจกรรม เป็นส่วนหนึ่งในระบบการทำงาน แบบประเมินหลังการให้บริการรายบุคคล
ผู้รับผิดชอบ โครงการ	รอบ. รอบ.
วิธีการประเมิน	เสนอชื่อ โหวต ประวัติการทำงาน ข้อร้องเรียน

**M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม** : มีความซื่อสัตย์สุจริต และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นสำคัญ

**โครงการ สายฟ้าแห่งความดี**

<b>แนวคิด/ กลยุทธ์</b>	ทำดีต้องได้ดี ต้องเชิดชูคนดี และเป็นองค์กรที่โปร่งใส
<b>สื่อที่ใช้นำเสนอ</b>	ป้ายไวเนล เสียงตามสาย สื่อ Multimedia
<b>แนวทางปฏิบัติ โครงการ</b>	<b>รูปแบบการเปิดตัว</b> ประกวดต้นแบบคนดี ของทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 14 รางวัล จัด Mini Concert BNK 48
	<b>กิจกรรมสร้างการรับรู้และจดจำ</b> ปิดประประกาศ เผยแพร่สื่อบุคคลที่ได้รับการเชิดชูว่าเป็นต้นแบบคนดี ขององค์กร
	<b>สื่อสารต่อย้ำ ในกิจกรรมต่าง ๆ หรือระหว่างการทำงาน</b> นำบุคคลที่ได้รับรางวัลไปเป็นต้นแบบความดีของหน่วยงาน แล้วเผยแพร่ผ่าน intranet นำบุคคลต้นแบบมามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เผยแพร่สื่อ ผ่าน spot วิทยู
	<b>สอดแทรก ใช้กิจกรรม เป็นส่วนหนึ่งในระบบการทำงาน</b> มีการตรวจสอบขั้นตอนในการคัดเลือกต้นแบบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส
<b>ผู้รับผิดชอบ โครงการ</b>	รอบ.
<b>วิธีการประเมิน</b>	ให้แต่ละหน่วยงานคัดเลือกผู้ที่ได้รับรางวัลจากการโหวต โดยพิจารณาจากประวัติการทำงาน ข้อ ร้องเรียน พฤติกรรมการดำเนินชีวิต

**A : Active** กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน : มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และตั้งใจอย่างแน่วแน่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งไว้

**โครงการ The Active TMD (คนดี คนขยัน มุ่งมั่น)**

แนวคิด/ กลยุทธ์	ค้นหาคนต้นแบบ The Active TMD ประกาศ ยกย่อง เชิดชู ให้รางวัล
สื่อที่ใช้นำเสนอ	ป้ายไวเนล เพลงปลุกใจ เสียงตามสาย สื่อMultimedia
แนวทางปฏิบัติ โครงการ	รูปแบบการเปิดตัว จัด Event เพื่อเผยแพร่ มีการแสดงที่สื่อถึง The Active TMD
	กิจกรรมสร้างการรับรู้และจดจำ Live ขึ้นป้าย สัมภาษณ์ผ่านวิทยุ แผ่นพับ เพลง Active TMD Infographic
	สื่อสารต่อกัน ในกิจกรรมต่าง ๆ หรือระหว่างการทำงาน เปิดเพลงเสียงตามสายทุกวัน ต่อกันโครงการประกวดในการประชุมของแต่ละกอง
	สอดแทรก ใช้กิจกรรม เป็นส่วนหนึ่งในระบบการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น นำเสนอผลงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม กำหนดตัวชี้วัด การปฏิบัติงาน โปรโมตกิจกรรมย่อยต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น รอบสมัคร รอบ audition รอบ semi-final รอบ final
ผู้รับผิดชอบ โครงการ	ผอ. สุรพงษ์ สารปะ
วิธีการประเมิน	ผลงานความสำเร็จ ปริมาณ ความรวดเร็ว ความยากง่ายของงาน

**R : Responsibility มีความรับผิดชอบ** : ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ มุ่งมั่นต่อบทบาท และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความผูกพัน อดทนต่อปัญหาอุปสรรค เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นรวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย

**โครงการ ทำได้ให้รางวัล**

แนวคิด/ กลยุทธ์	ให้รางวัลแก่บุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ มุ่งมั่น รับผิดชอบในหน้าที่ อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่และประโยชน์ต่อสังคม
สื่อที่ใช้นำเสนอ	วิดีโอ ป้ายไวเนล ป้ายไฟดิจิตอล เสียงตามสายสถานี อต. เว็บไซต์ อต.
แนวทางปฏิบัติ โครงการ	รูปแบบการเปิดตัว เปิดตัวผ่านทาง social network เกณฑ์การให้รางวัล รางวัลข้าราชการดีเด่น 3 รางวัล ขึ้นเงินเดือน 5% กำหนดบุคคลตัวอย่าง
	กิจกรรมสร้างการรับรู้และจดจำ คลิปวิดีโอ ป้ายไวเนล ป้ายไฟดิจิตอล เสียงตามสายสถานี อต. เว็บไซต์ อต.
	สื่อสารต่อกัน ในกิจกรรมต่าง ๆ หรือระหว่างการทำงาน ตัวแทนหน่วยงานจัดกิจกรรม morning Talk : Monthly Meeting เสียงตามสาย
	สอดแทรก ใช้กิจกรรม เป็นส่วนหนึ่งในระบบการทำงาน การติดตามสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น (กรณีศึกษา เช่น การเกิดภัยธรรมชาติ) VDO Conference กับบุคคลในพื้นที่ การมีส่วนร่วมในการติดตามสถานการณ์เมื่อเกิดภัยธรรมชาติ
ผู้รับผิดชอบ โครงการ	ผอ. พร. ผุสดี คงสมบุญโชค
วิธีการประเมิน	สังเกตจากการตอบสนองของบุคลากร Action Active การเสนอชื่อผู้มีผลงาน มีคณะกรรมการการประเมิน รูปแบบการประเมิน

**T : Team work ทำงานเป็นทีม** : การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

**โครงการ คนกรมเดียวกัน**

<b>แนวคิด/ กลยุทธ์</b>	ร่วมมือ ร่วมใจ มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
<b>สื่อที่ใช้นำเสนอ</b>	เปิดเพจ “อุตุนิยมหาวิทยาลัยคัคคี” บอร์ดประชาสัมพันธ์ วีดีโอ (ทีมเวิร์ค อด.) ผ้าพันคอสีเขียว + ริชแบนด์สีเขียว
<b>แนวทางปฏิบัติ โครงการ</b>	<b>รูปแบบการเปิดตัว</b> เปิดตัวในวันแข่งกีฬาประจำปี พรีเซนเตอร์ ผู้บริหารกล่าวเปิดตัว วีดีโอ แจกผ้าพันคอแสดงสัญลักษณ์ของทีมเวิร์ค
	<b>กิจกรรมสร้างการรับรู้และจดจำ</b> ให้ความรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และตอบปัญหาในการทำงาน กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ทำสาธารณประโยชน์ร่วมกัน/ ทำความสะอาดวัด-กรม/ เลี้ยงอาหารกลางวันสถานสงเคราะห์
	<b>สื่อสารต่อกัน</b> ในกิจกรรมต่าง ๆ หรือระหว่างการทำงาน ผู้บริหารพูดเรื่องทีมเวิร์คก่อนเริ่มประชุมอบรมสัมมนา เปิดวีดีโอทีมเวิร์คในงานฝึกอบรมสัมมนา ติด hashtag #เราคืออุตุฯ
	<b>สอดแทรก ใช้กิจกรรม เป็นส่วนหนึ่งในระบบการทำงาน</b> การแบ่งปันข้อมูลและใช้ข้อมูลร่วมกันในองค์กร การช่วยเหลืองานในองค์กร โดยไม่ต้องร้องขอ มีสภากาแฟทุกกลุ่ม
<b>ผู้รับผิดชอบ โครงการ</b>	ทีม Change Agent
<b>วิธีการประเมิน</b>	สังเกตการมีส่วนร่วม ความสำเร็จของงานต่าง ๆ แบบประเมินความพึงพอใจของสมาชิกในทีม



ภาพกิจกรรม

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนค่านิยมองค์กร

ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๘ กันยายน ๒๕๖๒

ณ โรงแรม คุณ สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร



