



สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
COMMUNITY ORGANIZATIONS
DEVELOPMENT INSTITUTE

CODI

แนวการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การ
มหาชน) ประจำปี 2563

แนวการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ปี 2563

แนวทางแนวการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ปี 2563 ยังคงไม่แตกต่างจากปีที่ผ่านมา โดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) เป็นองค์กรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย มีเป้าหมายเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนและประชาสังคม ดำเนินการพัฒนาแก้ไขปัญหาตนเองและท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนเป็นอย่างยิ่ง และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน จึงถือว่าเป็นเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญในฐานะผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนชุมชน และต้องมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสม ทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมส่วนรวม โดยองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำร่วมกันตลอดมามากกว่า 19 ปี โดยจะสังเกตได้จากการบริหารงานของ พอช. เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน โดยในคณะกรรมการสถาบัน(บอร์ด พอช.) ซึ่งมีจำนวน 11 คน มีกรรมการผู้แทนองค์กรชุมชนอยู่จำนวน 3 คน ซึ่งสรรหามาจากองค์กรชุมชนทั่วประเทศ นอกจากนี้ยังได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประสานงานการพัฒนาองค์กรชุมชน ประกอบด้วย ตัวแทนจากองค์กรชุมชนทุกภาคเพื่อเป็นให้คำปรึกษา เชื่อมประสานนโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหากับชุมชน

Page | 1

หลักการทำงานของ พอช. เน้นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทั้งนี้ ในคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการชุดต่าง ๆ จะมีผู้แทนองค์กรชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ และหน่วยงานรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องร่วมด้วยเสมอ เช่น คณะกรรมการสวัสดิการชุมชน คณะกรรมการแผนชุมชน คณะกรรมการสินเชื่อ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการโครงการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรชุมชน ฯลฯ และเพื่อให้การสนับสนุนการพัฒนาองค์กรชุมชนสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สถาบันได้กระจายการบริหารจัดการไปยังสำนักงานปฏิบัติการภาค โดยมีคณะกรรมการภาคซึ่งประกอบด้วยผู้แทนองค์กรชุมชน หน่วยงานรัฐ นักวิชาการ/องค์กรพัฒนาเอกชน/ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาสังคม และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในพื้นที่ร่วมบริหารและกำกับดูแล

ดังนั้นเพื่อการปลูกฝัง การสร้างวัฒนธรรมร่วมให้เกิดในองค์กร การส่งเสริมจึงค่อยๆสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจและร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ทั้งวัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน การปลูกฝังทัศนคติผ่านการปฏิบัติงานโดยเน้นการส่งเสริม ช่วยเหลือให้ชุมชนองค์กรชุมชนเกิดความเข้มแข็งและอยู่ได้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กร

ปี 2550 สถาบันได้จัดทำหลักจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอกย้ำการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อ ค่านิยมที่ไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้ปฏิบัติงานของสถาบันต้องยึดหลักการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ที่ว่า “พอช.เป็นองค์กรของประชาชนที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานราก ด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชา

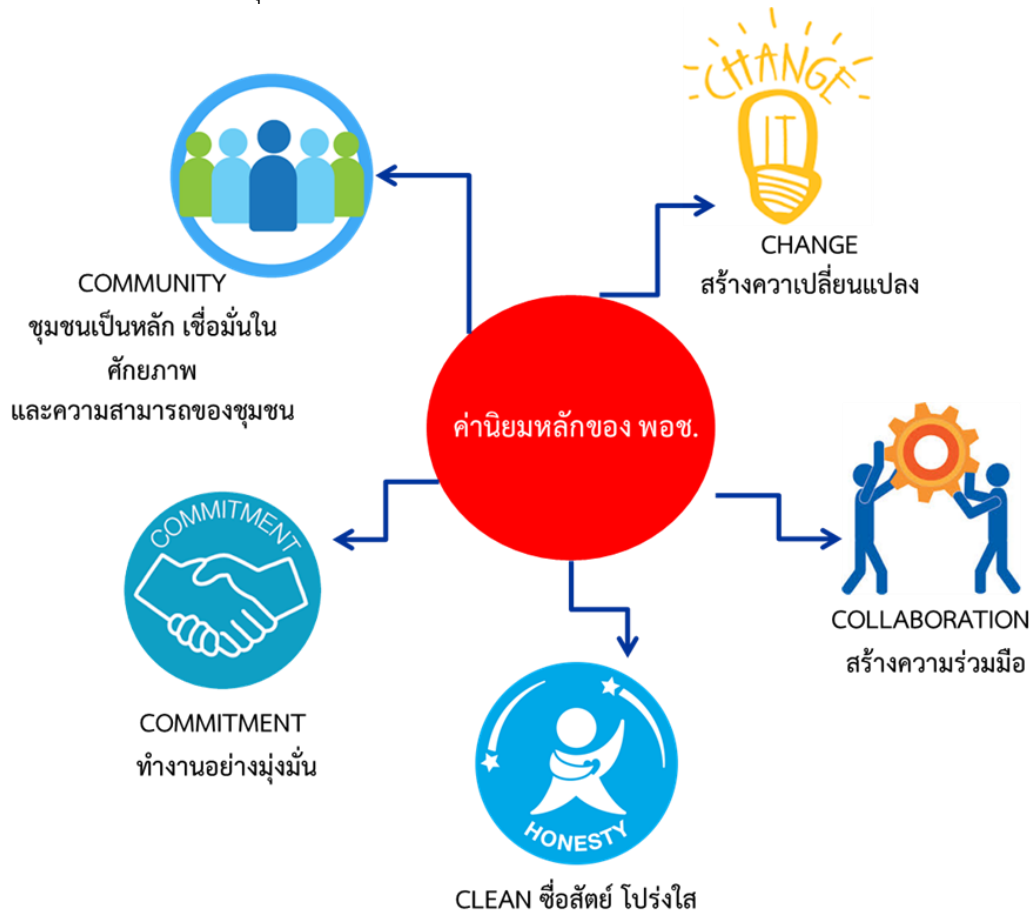
สังคม” เชื่อมมั่นในชุมชน ต้องให้ชุมชนเป็นแกนหลัก เราต้องทำงานอย่างมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ โปร่งใส สร้างความร่วมมือในการทำงาน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยกำหนดเป็นแนวปฏิบัติงานดังนี้

1. รักษาภาพลักษณ์ที่ดีงามของสถาบันฯ เพราะภาพลักษณ์ที่ดีงามคือการสร้างความศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ซึ่งปัจจุบัน สถาบัน มีภาพลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับ เช่น
 - เป็นองค์กรที่ให้ความเคารพนับถือ เชื่อมมั่นพลังภูมิปัญญาและศักยภาพของชุมชน
 - เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญและเปิดรับการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง
 - เป็นองค์กรที่ดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใสยึดหลักธรรมาภิบาล
 - มุ่งมั่น ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรของสถาบันและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ
 - เป็นองค์กรระดับสากลที่เป็นที่ยอมรับ ในความทุ่มเท เสียสละของบุคลากร
2. ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรม อันดีงาม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคม พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน จึงส่งผลต่อการสร้างความน่าเชื่อถือ ความคิดและการปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน คือ
 - ไม่คิดมุ่งร้ายหรือกลั่นแกล้งให้ผู้อื่นเดือดร้อนเสียหาย
 - ไม่ประพฤตินอกเหนือเสียทางด้านซู้สาว
 - ไม่เกี่ยวข้องกับการพนันและยาเสพติด
 - ประพฤติตนอยู่ในคุณธรรม ให้เหตุผลด้วยความเป็นธรรม มีความเมตตากรุณา
 - รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพให้เกียรติผู้อื่นอาวุโสกว่า
 - มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
 - รู้จักดำรงชีวิต อยู่อย่างพอเพียงไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ้งเฟ้อ
3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
4. ปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาคเที่ยงธรรมและให้เกียรติ
5. ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แยกแยะ เสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา
6. รับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน สถาบัน ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การรับผิดชอบต่อหน้าที่ การปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน เช่น การปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกาการอยู่ร่วมกัน รับผิดชอบต่อหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ เคารพและยอมรับมติของที่ประชุมและความเห็นของคนส่วนใหญ่ และปฏิบัติตามแผนงาน ที่ได้จัดทำร่วมกับทีมงานส่วนงานและกลุ่มงาน

ค่านิยมหลักของ พอช. ที่ใช้เป็นทิศทางร่วม วัฒนธรรมร่วมขององค์กรตั้งแต่ปี 2550 ดังนี้

1. ชุมชนเป็นแกนหลัก เชื่อมมั่นในศักยภาพและความสามารถของชุมชน (COMMUNITY)
2. สร้างความเปลี่ยนแปลง (CHANGE)
3. สร้างความร่วมมือ(COLLABORATION)

4. ซื่อสัตย์ โปร่งใส (CLEAN)
5. ทำงานอย่างมุ่งมั่น(COMMITMENT)



ปี 2557 - 2560 สถาบันเริ่มมีการทบทวน อัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กรอีกครั้ง เนื่องจากสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ให้เราต้องหมุนไปตามสิ่งที่เปลี่ยนไป โดยการกำหนด Brand Positioning ของ พอช. ที่ตกลงร่วมกัน คือ

1. เป็นองค์กรมหาชนที่ทำงานเพื่อชุมชน
2. โดดเด่นด้านการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
3. โดยให้ชุมชนเป็นแกนหลัก
4. ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ให้ชุมชนมีบทบาทสำคัญ
5. ร่วมกับภาคประชาสังคมและภาคีต่างๆ ในท้องถิ่น
6. โดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง พอช.ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวย ประสาน สนับสนุน
7. ทั้งยังเปิดโอกาสให้ ภาคีทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นหุ้นส่วน
8. เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้

9. อันนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน

8 บุคลิก ของคนพอช.

บุคลิกภาพเชิงเหตุผล (Rational)

1. ศรัทธาต่อชุมชน หมายถึง เชื่อมั่นในพลังชุมชนที่สามารถพัฒนาได้ ทำได้ มีอุดมการณ์แน่วแน่



2. มีคุณธรรม/ความซื่อสัตย์ หมายถึง โปร่งใส ยอมรับการตรวจสอบ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน



3. มีอาชีพ หมายถึง ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ รุทนสถานการณ์ ใช้ข้อมูลเหตุผลในการตัดสินใจ เป็นผู้ นำ เชื่อถือ เป็นที่ไว้วางใจได้ ทำงานเป็นทีม บริหารจัดการด้วย การคำนึงประสิทธิภาพ มีทักษะในการวิเคราะห์ การสื่อสาร



4. เรียนรู้และพัฒนาตนเอง หมายถึง กระตือรือร้น สนใจใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา



บุคลิกภาพเชิงอารมณ์ (Emotic)

1. จิตสาธารณะ หมายถึง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่เกียจจนที่จะช่วยเหลืองานผู้อื่น



2. ยอมรับความเห็นต่าง

ผู้อื่นก่อนตัดสินใจ ให้เกียรติ และรับฟังผู้อื่นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจร่วม

หมายถึง เปิดใจยอมรับความคิดเห็น



3. มนุษย์สัมพันธ์ดี หมายถึง มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักกาลเทศะ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีวุฒิภาวะ การแต่งกายที่ถูกต้องตามกาลเทศะ



4. มองโลกในแง่บวก หมายถึง แสวงหาโอกาส ทำให้คนอื่นเกิดพลังบวกตลอดเวลา แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี



กิจกรรมเพื่อองค์กรและสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร

1. ส่งเสริมผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ขององค์กรในงานสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี โดยกำหนด นี้ มีความเห็นร่วมกัน คือ นำบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ดี มาใช้รณรงค์ในเรื่อง “ยิ้ม แยม ทักทาย ยกมือไหว้ เคารพผู้ใหญ่” และบุคลิกภาพด้านการทำงานอย่างมืออาชีพ มาใช้ 3 รณรงค์ในเรื่อง “ตรงต่อเวลา” ทั้งนี้ให้ยังคงใช้ตราสัญลักษณ์อันเดิม โดยนำสีน้ำเงินมาใช้ในการ สร้างอัตลักษณ์ร่วมกันขององค์กร และกำหนดสีน้ำเงินเป็นสีประจำองค์กร

2. เครื่องมือและช่องทางการรณรงค์

- สื่อรณรงค์ : สติกเกอร์ , เสื้อยืด(สีน้ำเงิน) , คำขวัญ , สโลแกน ,มาสคอต



- ช่องทางการสื่อสาร : เสียงตามสาย โดยสำนักทรัพยากรบุคคล , บอร์ดประชาสัมพันธ์ ภายในองค์กร , การสื่อสารผ่านช่องทาง Social Media (Line กลุ่มพี่น้อง พอช. ,FB พี่น้องพอช. , CODI เป็นต้น)
- ใส่เสื้อ พอช. สีน้ำเงินร่วมกันทุกวันจันทร์
- สนับสนุนกลุ่มกิจกรรมให้สอดคล้องกับธีมหลักของการพัฒนาภาพลักษณ์ อัตลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กร เช่น ส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมเกี่ยวกับจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาลทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงานและชาวบ้านชุมชน

ปี 2561 - 2562 สถาบันมีการทบทวนเรื่องค่านิยมองค์กร โดยใช้เวทีสัมมนาประจำปีของผู้ปฏิบัติงาน ระดมสมองเพื่อค้นหาค่านิยมขององค์กร โดยกำหนดร่วมกันว่าค่านิยมควรมีเรื่องอะไรบ้างที่ผู้ปฏิบัติงานของ สถาบันจะยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรร่วม จึงเกิดเป็น 8 ค่านิยมร่วมคน พอช. (CODI Core values) ดังนี้

1. เราสร้างความสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีม Teamwork
2. เราเชื่อว่าการพัฒนาที่องค์กรชุมชนเป็นแกนหลัก คือการพัฒนาที่ยั่งยืน Community organization-driven development is sustainable development
3. เรามีความรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ และทุกสิ่งอย่างที่เรปฏิบัติ Commitment to our missions and actions
4. เรายึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรม Integrity, we do the right thing
5. เราเป็นนักแก้ปัญหาและมุ่งมั่นทำงานให้เกิดผลสำเร็จ We are problem-solvers & Goal – oriented people
6. เราเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ We are learning organization
7. เราสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนในการพัฒนาสังคม Collaboration & Partnership toward social change
8. เราสื่อสารงานที่ถูกต้อง ชัดเจนตรงกัน Open Communication

โดยในกิจกรรม 8 ข้อนั้นมีการวางแผนทางการปฏิบัติงานค่านิยมคน พอช. (Core Value) ดังนี้

วิธีการปฏิบัติ ข้อที่ 1 : เราสร้างความสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีม Teamwork

1. การทำงานเป็นทีม /นโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม
2. กำหนดเป็นนโยบายหลักให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งสถาบันฯ
3. รณรงค์และสร้างความตระหนักในทุกหน่วยขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
4. มีรูปธรรมของการทำงานเป็นทีมทุกหน่วยและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
5. สร้างแรงจูงใจ ชื่นชมให้รางวัลกับการทำงานเป็นทีมของทีมที่มีความโดดเด่น
6. สร้างความเชื่อมั่นในการให้ชุมชนเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง
7. สร้างวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ร่วม เป้าหมายร่วม ผลลัพธ์ร่วม
8. ถอดบทเรียน/สรุปบทเรียน(เป็นระยะ) หาจุดอ่อน จุดแข็ง มองโอกาส/ข้อจำกัด และยกระดับการทำงานร่วม
9. ประชาสัมพันธ์ / สื่อสารสู่สาธารณะ
10. สร้างความเข้าใจเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน / เข้าใจเพื่อน รู้ว่าเพื่อนถนัดอะไร เราถนัดอะไร
11. สนับสนุนให้เกิดกลุ่ม/ทีมในองค์กรทุกมิติทั้งพื้นที่และประเด็น หรือ กลุ่มจิตอาสา
12. สนับสนุนให้ Team สร้างบทเรียน/จัดการความรู้ เพื่อการขยายผลสู่ทุกกลุ่ม/หน่วย/ภาค และองค์กร

13. จัดกิจกรรม/วางแผนการทำงานร่วมกัน
14. จัดตั้งชุดเฉพาะกิจ
15. กำหนดตัวชี้วัดร่วม(ตัวชี้วัดทีม)

วิธีการปฏิบัติข้อที่ 2 : เราเชื่อว่าการพัฒนาที่องค์กรชุมชนเป็นแกนหลัก คือการพัฒนาที่ยั่งยืน Community organization-driven development is sustainable development

Page | 9

1. สร้างการเรียนรู้โดยใช้พื้นที่กลางในการปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อปลูกฝังและซึมซับอุดมการณ์แห่งการพัฒนาชุมชน ให้เกิดรูปธรรม Learning by doing
2. สร้างการมีส่วนร่วมทุกหน่วยงานในพื้นที่
3. ทุกคนต้องช่วยกันประชาสัมพันธ์ สื่อสารทุกช่องทาง
4. เป็นผู้นำที่ดี ปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรับผิดชอบร่วม
5. สร้างความเชื่อมั่นในองค์กรชุมชนให้เกิดขึ้น
6. สร้างเครือข่ายงานพัฒนาให้นำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็ง

วิธีการปฏิบัติข้อที่ 3 : เรามีความรับผิดชอบต่อ ในบทบาทหน้าที่ และทุกสิ่งอย่างที่เรปฏิบัติ Commitment to our missions and actions

1. ปลูกฝังค่านิยม
2. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและทำเป็นตัวอย่าง
3. รับผิดชอบต่อหน้าที่ บทบาทของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนของแต่ละคน
5. เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือ
6. เริ่มปฏิบัติจากงานของตนเองก่อน รู้จักบทบาทและเข้าใจหน้าที่ของตนเอง
7. สร้างให้เป็นธรรมเนียมปฏิบัติของ พอช.
8. กำหนดเป็นข้อตกลงร่วมกันทุกส่วนงานใน พอช.
9. จัดเป็นประกาศให้คนในองค์กรได้รับรู้ เป็นคำขวัญ หรือค่านิยม
10. ตรงต่อเวลาในการทำงาน เช่น เวลาคณะชุมชนหรือการประชุม
11. รับผิดชอบต่อความรับผิดชอบแม่นยำของข้อมูล
12. ร่วมรับผิดชอบต่อการบริการ

วิธีการปฏิบัติข้อที่ 4 : เรายึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรม Integrity, we do the right thing

1. ออกเป็นระเบียบและข้อปฏิบัติที่เป็นจริงและทำได้
2. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของการรณรงค์ / รณรงค์ในหน่วยของตนเอง
3. ติดประกาศตอกย้ำภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

4. เริ่มปฏิบัติจากตนเอง
5. มีระบบการตักเตือนและลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติ
6. ทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติ /มีการกำหนดกติการ่วมกัน
7. สร้างขวัญกำลังใจแก่คนทำงาน เช่น การให้รางวัล หรือ ประเมินผลแก่ผู้ปฏิบัติโดยใช้เป็นเกณฑ์วัดอย่างหนึ่ง
8. ปลุกฝังจิตสำนึกอย่างต่อเนื่อง

วิธีการปฏิบัติข้อที่ 5 : เราเป็นนักแก้ปัญหาและมุ่งมั่นทำงานให้เกิดผลสำเร็จ We are problem-solvers & Goal – oriented people

1. ริเริ่ม เปิดเผย เข้าร่วม อย่างสม่ำเสมอ
2. มีการบูรณาการแผนร่วมกัน
3. ผลักดันให้เป็นนโยบายสำคัญของ พอช. ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
5. ให้ความร่วมมือ ชยันไปประชุมร่วมและต้องไปปฏิบัติงานของตนเอง
6. เราต้องช่วยฝึกทักษะ/ชวนกลุ่มอื่นๆมาช่วยทำ
7. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ พอช. เข้าร่วมการทำงาน ประชุมกับหน่วยงานภาคี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และบูรณาการการทำงาน

วิธีการปฏิบัติข้อที่ 6 : เราเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ We are learning organization

1. ความถูกต้อง ต้องมาก่อนเสมอ
2. ต้องปฏิบัติด้วยตนเอง ให้คนอื่นฯเห็นก่อน
3. สรุปบทเรียนและวางแผนสร้างการเรียนรู้ในทุกระดับ
4. การนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ทั้งเจ้าหน้าที่ และชุมชน/ภาค หรืออื่นๆ
5. จัดอบรม จัดหลักสูตรทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ
6. คนทำงานเปิดกว้าง พร้อมรับสิ่งใหม่
7. ถ่ายถอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน
8. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในและต่างองค์กร

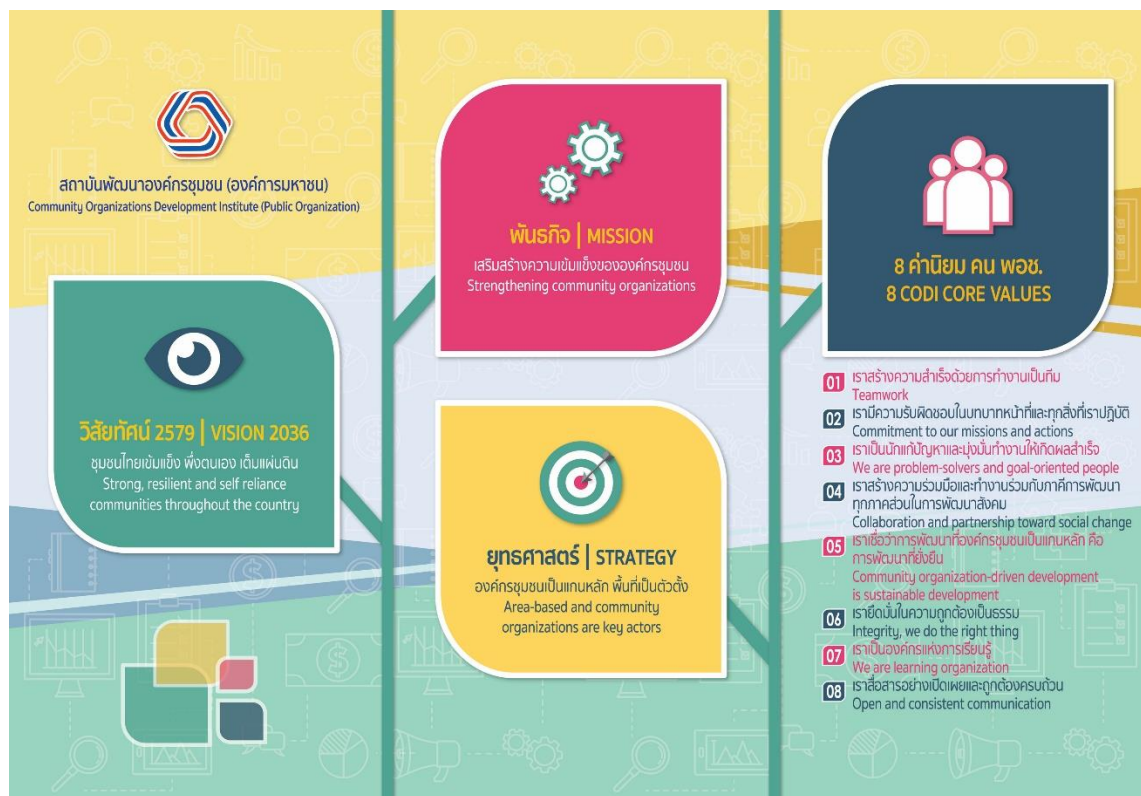
วิธีการปฏิบัติข้อที่ 7 : เราสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนในการพัฒนาสังคม Collaboration & Partnership toward social change

1. รมงคลีให้เกิดจิตสำนึก ในคนพอช.ให้เป็นคนมองเชิงบวก เป็นคนแก้ปัญหาไม่ใช่สร้างปัญหา
2. พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ทำงานให้เต็มความสามารถ บทบาท หน้าที่
3. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อจัดทำแผนการแก้ไขปัญหาได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ

4. ทุกหน่วยงานร่วมมือเป็นทีม Team Work ลงพื้นที่
5. สร้างจิตสำนึกความเชื่อมั่น ให้คนในองค์กรตระหนักถึงเรื่องการทำงานร่วมภาคเครือข่ายพัฒนา
6. จัดกิจกรรมหรือสื่อสารบอร์ด PR อย่างจริงจัง
7. การพัฒนาวิธีคิดคนทำงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์นำไปสู่การปฏิบัติ
8. ทำทันที ขยายผล สู่รูปธรรมความสำเร็จ

วิธีการปฏิบัติข้อที่ 8 : เราสื่อสารงานที่ถูกต้อง ชัดเจนตรงกัน Open Communication

1. สื่อสารการทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน
2. ทุกคนเป็นนักสื่อสารงานองค์กร



กิจกรรมการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

1. การรณรงค์ พัฒนาอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กร
 - สนับสนุนงบประมาณโครงการส่งเสริมกลุ่มกิจกรรมทางสังคม
 - ผลิตสื่อรณรงค์ค่านิยมองค์กร เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ได้แก่ น้องคู่ชุมชน และการสื่อประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กร
2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ในปี 2563

- วันครบรอบการก่อตั้งองค์กรสืบสานวัฒนธรรมองค์กร โดยต้องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและระลึกถึงวันก่อตั้งการองค์กร
- สืบสานงานพัฒนาจากพี่น้องถ่ายทอดความรู้การทำงาน

3. โครงการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี 2563

มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำความเข้าใจเป้าหมายการทำงานขององค์กรร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ วัฒนธรรมองค์กร และแนวปฏิบัติตามค่านิยมร่วม คน พอช. ร่วมกัน และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน พร้อมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยกิจกรรมคือ การรวมพลของผู้ปฏิบัติงานทั้งสถาบันกว่า 310 คน ได้มีพื้นที่เรียนรู้ รู้จัก และสามารถร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมเป็นทีมได้

.....