

## การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

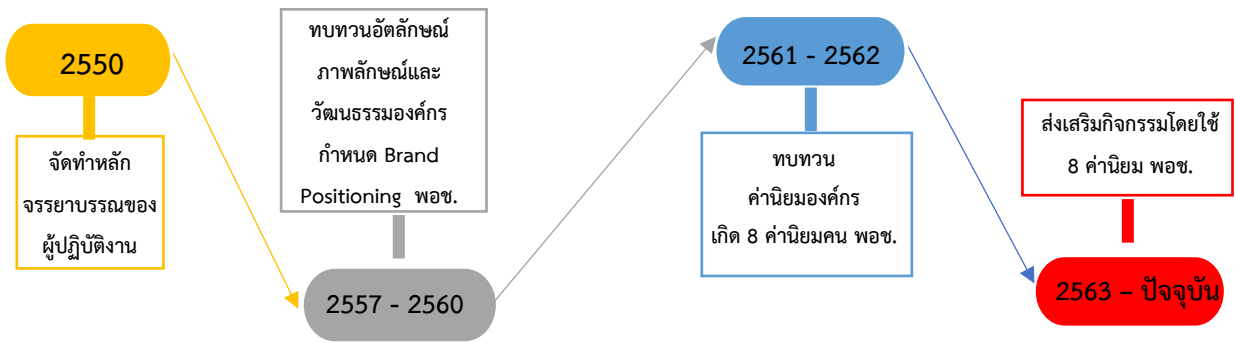
### ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประจำปี 2565

ด้วยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เป็นองค์กรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย มีเป้าหมายเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนและประชาสังคม ดำเนินการพัฒนาแก้ไขปัญหาตนเองและท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนเป็นอย่างยิ่ง และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน จึงถือว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญในฐานะผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนชุมชน และต้องมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสม ทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมส่วนรวม โดยองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำร่วมกันตลอดมา มากกว่า 22 ปี โดยจะสังเกตได้จากการบริหารงานของ พอช. เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน โดยในคณะกรรมการสถาบัน ซึ่งมีจำนวน 11 คน มีกรรมการผู้แทนองค์กรชุมชนอยู่จำนวน 3 คน ซึ่งสรรหามาจากองค์กรชุมชนทั่วประเทศ นอกจากนี้ยังได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประสานงานการพัฒนาองค์กรชุมชน ประกอบด้วย ตัวแทนจากองค์กรชุมชนทุกภาคเพื่อให้คำปรึกษา เชื่อมประสานนโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

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 และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ในพื้นที่ร่วมบริหารและกำกับดูแล

ดังนั้นเพื่อการปลูกฝัง การสร้างวัฒนธรรมร่วมให้เกิดในองค์กร การส่งเสริมจึงค่อยๆ สร้างให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจและร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ทั้งวัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน การปลูกฝังทัศนคติผ่านการปฏิบัติงานโดยเน้นการส่งเสริม ช่วยเหลือให้ชุมชนองค์กรชุมชนเกิดความเข้มแข็งและอยู่ได้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน ข

## สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กร



ปี 2550 สถาบันได้จัดทำหลักจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อต่อยอดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อ ค่านิยมที่ไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้ปฏิบัติงานของสถาบันต้องยึดหลักการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “พอช.เป็นองค์กรของประชาชนที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานรากด้วยพลังองค์กรชุมชนและประชาสังคม” 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

- ไม่คิดมั่งร้ายหรือกลั่นแกล้งให้ผู้อื่นเดือดร้อนเสียหาย
- ไม่ประพฤติตนเสื่อมเสียทางด้านชู้สาว
- ไม่เกี่ยวข้องกับการพนันและยาเสพติด
- ประพฤติตนอยู่ในคุณธรรม ให้เหตุผลด้วยความเป็นธรรม มีความเมตตากรุณา
- รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพให้เกียรติผู้อาวุโสกว่า
- มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- รู้จักดำรงชีวิต อยู่อย่างพอเพียงไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ้งเฟ้อ

3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
4. ปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมายด้วยความเสมอภาคเที่ยงธรรมและให้เกียรติ
5. ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แยกแยะ เสียหายแก่สถาบันและขบวนการพัฒนา

6. รับผิดชอบและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน สถาบัน ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การรับผิดชอบต่อและการปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกัน เช่น การปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกาการอยู่ร่วมกัน รับผิดชอบต่อหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ เคารพและยอมรับมติของที่ประชุมและความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ 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 เนื่องจากสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ให้เราต้องหมุนไปตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการกำหนด Brand Positioning ของ พอช. ที่ตกลงร่วมกัน คือ

1. เป็นองค์กรมหาชนที่ทำงานเพื่อชุมชน
2. โดดเด่นด้านการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
3. ให้ชุมชนเป็นแกนหลัก
4. การส่งเสริมการเรียนรู้ให้ชุมชนมีบทบาทสำคัญ
5. ร่วมกับภาคประชาสังคมและภาคีต่างๆ ในท้องถิ่น
6. ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง พอช. ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวย ประสาน สนับสนุน
7. เปิดโอกาสให้ภาคีทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นหุ้นส่วน
8. ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้

บุคลิกของคน พอช. แบ่งเป็น บุคลิกภาพเชิงเหตุผล (Rational) และบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ (Emotional)

บุคลิกภาพเชิงเหตุผล (Rational)	บุคลิกภาพเชิงอารมณ์ (Emotional)
<p>1.ศรัทธาต่อชุมชน หมายถึง เชื่อมั่นในพลังชุมชนว่าสามารถพัฒนาได้ ทำได้ มีอุดมการณ์แน่วแน่</p> 	<p>1. จิตสาธารณะ หมายถึง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่เกี่ยงงอนที่จะช่วยเหลืองานผู้อื่น</p> 
<p>2.มีคุณธรรม/ความซื่อสัตย์ หมายถึง โปร่งใส ยอมรับการตรวจสอบ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน</p> 	<p>2. ยอมรับความเห็นต่าง หมายถึง เปิดใจยอมรับความคิดเห็นผู้อื่นก่อนตัดสินใจ ให้เกียรติ และรับฟังผู้อื่นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจร่วม</p> 
<p>3.มีอาชีพ หมายถึง ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ รู้ทันสถานการณ์ ใช้ข้อมูลเหตุผลในการตัดสินใจ เป็นผู้นำ น่าเชื่อถือ เป็นที่ไว้วางใจได้ ทำงานเป็นทีม บริหารจัดการด้วย การคำนึงประสิทธิภาพ มีทักษะในการวิเคราะห์ การสื่อสาร</p>	<p>3.มนุษย์สัมพันธ์ดี หมายถึง มีความสุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน รู้จักกาลเทศะ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีวุฒิภาวะ การแต่งกายที่ถูกต้องตามกาลเทศะ</p>

บุคลิกภาพเชิงเหตุผล (Rational)	บุคลิกภาพเชิงอารมณ์ (Emotional)
	
<p>4.เรียนรู้และพัฒนาตนเอง หมายถึง กระตือรือร้น สนใจใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา</p> 	<p>4.มองโลกในแง่บวก หมายถึง แสวงหาโอกาส ทำให้คนอื่นเกิดพลังบวกตลอดเวลา แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี</p> 

**กิจกรรมเพื่อรณรงค์และสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร**

1. ส่งเสริมผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ขององค์กรในงานสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี โดยกำหนดนี้มีความเห็นร่วมกัน คือ นำบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ดี มาใช้รณรงค์ในเรื่อง “ยิ้มแย้ม ทักทาย ยกมือไหว้ เคารพผู้ใหญ่” และบุคลิกภาพด้านการทำงานอย่างมืออาชีพมาใช้รณรงค์ในเรื่อง “ตรงต่อเวลา” ทั้งนี้ให้ยังคงใช้ตราสัญลักษณ์อันเดิม โดยนำสีน้ำเงินมาใช้ในการสร้างอัตลักษณ์ร่วมกันขององค์กร และกำหนดสีน้ำเงินเป็นสีประจำองค์กร

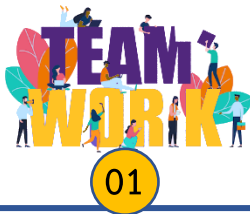
**2. เครื่องมือและช่องทางการรณรงค์**

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



- ช่องทางการสื่อสาร : เสียงตามสาย โดยสำนักทรัพยากรบุคคล , บอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร , การสื่อสารผ่านช่องทาง Social Media (Line กลุ่มพี่น้อง พอช. , FB พี่น้อง พอช., CODI เป็นต้น)
- ใส่เสื้อ พอช. สีน้ำเงินร่วมกันทุกวันจันทร์
- สนับสนุนกลุ่มกิจกรรมให้สอดคล้องกับธีมหลักของการพัฒนาภาพลักษณ์ อัตลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กร เช่น ส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมเกี่ยวกับจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาลทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงานและชุมชน

ปี 2561 - 2565 สถาบันมีการทบทวนเรื่องค่านิยมองค์กร โดยใช้เวทีสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปีระดมสมองเพื่อค้นหาค่านิยมขององค์กร โดยกำหนดร่วมกันว่าค่านิยมควรมีเรื่องอะไรบ้างที่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันจะยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรร่วม จึงเกิดเป็น 8 ค่านิยมรวมคน พอช. (CODI Core values) ดังนี้



01

เราสร้างความสำเร็จด้วย  
การทำงานเป็นทีม

Teamwork



02

เรามีความรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่  
และทุกสิ่งอย่างที่เรปฏิบัติ

Commitment to our missions



03

เราเป็นนักแก้ปัญหาและมุ่งมั่น  
ทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

We are problem-solvers and  
Goal – oriented people



04

เราสร้างความร่วมมือและทำงาน  
ร่วมกับภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน

ในการพัฒนาสังคม

Collaboration and Partnership  
toward social change



05

เราเชื่อว่าการพัฒนาที่องค์กรชุมชน  
เป็นแกนหลัก คือการพัฒนาที่ยั่งยืน

Community organization-driven  
development is sustainable



06

เรายึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรม  
Integrity, we do the right thing



07

เราเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

We are learning organization



08

เราสื่อสารอย่างเปิดเผยและถูกต้องครบถ้วน

Open and consistent

Communication

โดยในกิจกรรม 8 ข้อนั้นมีการวางแนวทางการปฏิบัติงานค่านิยมคน พอช. ( Core Value ) ดังนี้

ค่านิยมคน พอช.	วิธีการปฏิบัติ
1. เราสร้างความสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีม Teamwork	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การทำงานเป็นทีม /นโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม</li> <li>2. กำหนดเป็นนโยบายหลักให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งสถาบันฯ</li> <li>3. รณรงค์และสร้างความตระหนักในทุกหน่วยขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ</li> <li>4. มีรูปธรรมของการทำงานเป็นทีมทุกหน่วยและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ</li> <li>5. สร้างแรงจูงใจ ชื่นชมให้รางวัลกับการทำงานเป็นทีมของทีมนที่มีความโดดเด่น</li> <li>6. สร้างความเชื่อมั่นในการให้ชุมชนเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง</li> <li>7. สร้างวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ร่วม เป้าหมายร่วม ผลลัพธ์ร่วม</li> <li>8. ถอดบทเรียน/สรุปบทเรียน(เป็นระยะ) หาจุดอ่อน จุดแข็ง มองโอกาส/ข้อจำกัด และยกระดับการทำงานร่วม</li> <li>9. ประชาสัมพันธ์ / สื่อสารสู่สาธารณะ</li> <li>10. สร้างความเข้าใจเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน / เข้าใจเพื่อนรู้ว่าเพื่อนถนัดอะไร เราถนัดอะไร</li> <li>11. สนับสนุนให้เกิดกลุ่ม/ทีมในองค์กรทุกมิติทั้งพื้นที่และประเด็น หรือ กลุ่มจิตอาสา</li> </ol>

ค่านิยมคน พอช.	วิธีการปฏิบัติ
	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. สนับสนุนให้ Team สร้างบทเรียน/จัดการความรู้ เพื่อการขยายผลสู่ทุกกลุ่ม/หน่วย/ภาค และองค์กร</li> <li>13. จัดกิจกรรม/วางแผนการทำงานร่วมกัน</li> <li>14. จัดตั้งชุดเฉพาะกิจ</li> <li>15. กำหนดตัวชี้วัดร่วม(ตัวชี้วัดทีม)</li> </ol>
<p>2. เราเชื่อว่าการพัฒนาที่องค์กรชุมชนเป็นแกนหลัก คือการพัฒนาที่ยั่งยืน Community organization-driven development is sustainable development</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างการเรียนรู้โดยใช้พื้นที่กลางในการปฏิบัติการณ์ร่วมกัน เพื่อปลูกฝังและซึมซับอุดมการณ์แห่งการพัฒนาชุมชน ให้เกิดรูปธรรม Learning by doing</li> <li>2. สร้างการมีส่วนร่วมทุกหน่วยงานในพื้นที่</li> <li>3. ทุกคนต้องช่วยกันประชาสัมพันธ์ สื่อสารทุกช่องทาง</li> <li>4. เป็นผู้นำที่ดี ปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรับผิดชอบร่วม</li> <li>5. สร้างความเชื่อมั่นในองค์กรชุมชนให้เกิดขึ้น</li> <li>6. สร้างเครือข่ายงานพัฒนาให้นำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็ง</li> </ol>
<p>3. เรามีความรับผิดชอบต่อ บทบาทหน้าที่ และทุกสิ่งอย่างที่เรปฏิบัติ Commitment to our missions and actions</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปลูกฝังค่านิยม</li> <li>2. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและทำเป็นตัวอย่าง</li> <li>3. รับผิดชอบต่อหน้าที่ บทบาทของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>4. ระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนของแต่ละคน</li> <li>5. เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือ</li> <li>6. เริ่มปฏิบัติจากงานของตนเองก่อน รู้จักบทบาทและเข้าใจหน้าที่ของตนเอง</li> <li>7. สร้างให้เป็นธรรมเนียมปฏิบัติของ พอช.</li> <li>8. กำหนดเป็นข้อตกลงร่วมกันทุกส่วนงานใน พอช.</li> <li>9. จัดเป็นประกาศให้คนในองค์กรได้รับรู้ เป็นคำขวัญ หรือ ค่านิยม</li> <li>10. ตรงต่อเวลาในการทำงาน เช่น เวลาคณะชุมชนหรือการประชุม</li> <li>11. รับผิดชอบต่อความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลร่วมรับผิดชอบต่อ การบริการ</li> </ol>
<p>4. เรายึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรม Integrity, we do the right thing</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ออกเป็นระเบียบและข้อปฏิบัติที่เป็นจริงและทำได้</li> <li>2. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของการรณรงค์ / รณรงค์ในหน่วยของตนเอง</li> <li>3. ติดประกาศตอกย้ำภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>

ค่านิยมคน พอช.	วิธีการปฏิบัติ
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. เริ่มปฏิบัติจากตนเอง</li> <li>5. มีระบบการตักเตือนและลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติ</li> <li>6. ทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติ /มีการกำหนดกติการ่วมกัน</li> <li>7. สร้างขวัญกำลังใจแก่คนทำงาน เช่น การให้รางวัล หรือ ประเมินผลแก่ผู้ปฏิบัติโดยใช้เป็นเกณฑ์วัดอย่างหนึ่ง</li> <li>8. ปลุกฝังจิตสำนึกอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>
<p>5. เราเป็นนักแก้ปัญหาและมุ่งมั่นทำงานให้เกิดผลสำเร็จ We are problem-solvers &amp; Goal – oriented people</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ริเริ่ม เปิดเผย เข้าร่วม อย่างสม่ำเสมอ</li> <li>2. มีการบูรณาการแผนร่วมกัน</li> <li>3. ผลักดันให้เป็นนโยบายสำคัญของ พอช. ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ</li> <li>4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</li> <li>5. ให้ความร่วมมือ ชยันไปประชุมร่วมและต้องไม่ลืมงานของตนเอง</li> <li>6. เราต้องช่วยฝึกทักษะ/ชวนกลุ่มอื่นๆมาช่วยทำ</li> <li>7. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ พอช. เข้าร่วมการทำงาน ประชุมกับหน่วยงานภาคี เพื่อสร้างความสัมพันธ์และบูรณาการการทำงาน</li> </ol>
<p>6. เราเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ We are learning organization</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความถูกต้อง ต้องมาก่อนเสมอ</li> <li>2. ต้องปฏิบัติด้วยตนเอง ให้คนอื่นฯเห็นก่อน</li> <li>3. สรุบบทเรียนและวางแผนสร้างการเรียนรู้ในทุกระดับ</li> <li>4. การนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ทั้งเจ้าหน้าที่และชุมชน/ภาค หรืออื่นๆ</li> <li>5. จัดอบรม จัดหลักสูตรทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ</li> <li>6. คนทำงานเปิดกว้าง พร้อมรับสิ่งใหม่</li> <li>7. ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน</li> <li>8. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในและต่างองค์กร</li> </ol>
<p>7. เราสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนในการพัฒนาสังคม Collaboration &amp; Partnership toward social change</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปรณรงค์ให้เกิดจิตสำนึกในคน พอช. ให้เป็นคนมองเชิงบวก เป็นคนแก้ปัญหาไม่ใช่สร้างปัญหา</li> <li>2. พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ทำงานให้เต็มความสามารถในบทบาท หน้าที่</li> <li>3. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อจัดทำแผนการแก้ไขปัญหาได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ</li> </ol>

ค่านิยมคน พอช.	วิธีการปฏิบัติ
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ทุกหน่วยงานร่วมมือเป็นทีม Team Work ลงพื้นที่</li> <li>5. สร้างจิตสำนึกความเชื่อมั่น ให้คนในองค์กรตระหนักถึงเรื่องการทำงานร่วมกับภาคเครือข่ายพัฒนา</li> <li>6. จัดกิจกรรมหรือสื่อสารบอร์ด PR อย่างจริงจัง</li> <li>7. การพัฒนาวิธีคิดคนทำงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์นำไปสู่การปฏิบัติ</li> <li>8. ทำทันที ขยายผล สู่รูปธรรมความสำเร็จ</li> </ol>
8. เราสื่อสารอย่างเปิดเผยและถูกต้องครบถ้วน Open and consistent Communication	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สื่อสารการทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน</li> <li>2. ทุกคนเป็นนักสื่อสารงานองค์กร</li> </ol>

### การเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร

กำหนดเครื่องแบบปฏิบัติงานผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ซึ่งในการประชุมของคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ครั้งที่ 6/2563 วันที่ 25 มิถุนายน 2563 ประธานคณะกรรมการสถาบัน ได้มีความเห็นว่า สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีระเบียบข้อบังคับ พระราชกฤษฎีกา มาตราที่ 20 อนุ 3 ว่าด้วย การกำหนดเครื่องแบบผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของสถาบันและเครื่องหมายสถาบัน แต่ทางสถาบันยังไม่มีกรออกแบบเครื่องแบบผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการสถาบัน ได้มีข้อเสนอให้สถาบันไปดำเนินการ ตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าว วัตถุประสงค์ของการจัดทำเครื่องแบบปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน คือ 1) จัดทำเครื่องแบบในการปฏิบัติงาน ที่มีมาตรฐานและสร้างอัตลักษณ์ขององค์กร 2) ผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงาน พอช. มีเครื่องแบบมาตรฐานที่ใช้เพื่อการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาคีอื่นๆ



ตัวอย่างเครื่องแบบปฏิบัติงานผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

โดยมีประกาศสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กำหนดวันและการปฏิบัติตนในการแต่งเครื่องแบบปฏิบัติงาน ณ วันที่ 28 ธันวาคม 2564 ดังนี้

1. ให้แต่งเครื่องแบบปฏิบัติงานในโอกาสที่หน่วยงานของรัฐอื่นเชิญให้สถาบันเข้าร่วมงานและกำหนดให้แต่งเครื่องแบบปฏิบัติงาน หรือในโอกาสอื่นตามความเหมาะสม
2. เมื่อแต่งเครื่องแบบปฏิบัติงาน ต้องแต่งกายให้เรียบร้อย ไม่ประพุดิติน แสดงกิริยาหรือท่าทางที่ไม่เหมาะสม และต้องปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ทั้งขณะที่อยู่ในสำนักงานและสถานที่สาธารณะ
3. เมื่อแต่งเครื่องแบบปฏิบัติงาน ต้องทำสีผมโทนสีสุภาพและเหมาะสม สำหรับทรงผมผู้ชายให้ตัดผมทรงที่ดูสุภาพ ไม่ปล่อยผมให้ยาวเกินควร ทรงผมผู้หญิงให้ตัดผมทรงที่ดูสุภาพ ถ้าหากผมยาวให้ขมวดปลายผมให้เรียบร้อย ไม่ปล่อยให้ผมประปร้าหรือปรกบังจนปิดอินทรธนู หากจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ตกแต่งทรงผมประกอบ ควรใช้อุปกรณ์ขนาดเล็กและแบบสีเดียวกับสีผม
4. ให้ผู้บังคับบัญชา กำกับดูแล และให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการแต่งเครื่องแบบปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามข้อบังคับดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและธรรมเนียมปฏิบัติที่พึงตาม

## กิจกรรมการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

### 1. การรณรงค์ พัฒนาอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์กร

- สนับสนุนงบประมาณโครงการส่งเสริมกลุ่มกิจกรรมทางสังคม
- ส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร โดยนำค่านิยมองค์กร 8 ข้อ

มาสื่อสาร รณรงค์และทำกิจกรรมภายในส่วนงาน

### 2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ในปี 2565

- วันครบรอบการก่อตั้งองค์กรสืบสานวัฒนธรรมองค์กร โดยต้องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและระลึกถึงวันก่อตั้งองค์กร และกิจกรรมอื่นๆ
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม
- สืบสานงานพัฒนาจากพี่น้องถ่ายทอดความรู้การทำงาน

### 3. โครงการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานประจำปี 2565 มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำความเข้าใจ

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

สำนักทรัพยากรบุคคล  
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)  
ปีงบประมาณ 2565