



ท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.

ค่านิยมหลัก
Core Values



วัฒนธรรมองค์กร
Corporate Culture

ท่าเรือแห่งประเทศไทย



วัฒนธรรมองค์กร Corporate Culture



ค่านิยมหลัก Core Values

ระเบียบขั้นเชิงทางสังคม ขององค์กร ที่กำหนด ทัศนคติ และพฤติกรรม ที่มีความหลากหลายและฝังรากลึกยาวนาน บรรทัดฐานของวัฒนธรรมจะเป็นสิ่งกำหนดว่าสิ่งไหนจะได้รับการส่งเสริม ไม่ได้รับการส่งเสริม ได้รับการยอมรับ หรือถูกปฏิเสธภายในองค์กร เมื่อมีความสอดคล้องกับคุณค่า (Value), แรงขับเคลื่อน(Drives) และความ ต้องการ (Needs)ของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรจะสามารถปลดปล่อยพลังงานมหาศาลไปยัง บุคลากรที่มี วัตถุประสงค์ร่วมกัน อันนำไปสู่การเติบโตขององค์กรในที่สุด

Harvard Business Review
(Groysbrg, Lee, & Cheng, 2018)



สิ่งที่เป็นความเชื่อหลักขององค์กร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แต่ละ องค์กรจะมีแตกต่างกันออกไป รวมถึงเป็นบรรทัดฐานที่องค์กร ใช้ในการกำหนดและวางรากฐานของพฤติกรรมต่างๆ ของ บุคลากรภายใน องค์กรอีกด้วย

ค่านิยม มีไว้เพื่อจะหล่อหลอมพนักงานทุกคน โดยเฉพาะพนักงานใหม่ เพื่อเป็นกรอบในการวัดหรือ ตัดสินว่าอะไรใช่ ควรทำ อะไรไม่ใช่ ไม่ควรทำ เป็น หลักการทำงานที่ยึดถือร่วมกัน แม้จะถูกชักจูงด้วย ผลประโยชน์ก็ตาม

เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมหรือพลวัต (Dynamic) ที่เปลี่ยนไป แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่ปรับและเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

ATD (LaGuardia, 2020)

คุณลักษณะและบรรทัดฐานที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ และ ส่งผลต่อพฤติกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของพนักงาน ในองค์กร



วัฒนธรรมองค์กร Corporate Culture

VS ค่านิยมหลัก Core Values

วิถีปฏิบัติขององค์กร เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรยึดถือปฏิบัติ และเป็นสิ่งที่ดีงาม ทุกคนทำตามได้

มีตัวตนและปฏิบัติได้ สัมผัสได้ เช่น

- ปิดไฟเมื่อเลิกใช้งาน
- เข้าคิว
- ไม่ใช้มือถือระหว่างประชุม
- ตรงต่อเวลา
- ใช้กระดาษ re-use
- ใช้ข้อมูลจริงในการสื่อสาร

กำหนดเพื่อสร้างความเจริญ

เขียนได้อย่างชัดเจนและถ่ายทอดลงไปสู่การปฏิบัติได้



เป็นความรู้สึกว่าสิ่งนี้เป็นแนวทางที่ดี

เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม

เป็นแนวทางปฏิบัติกว้างๆ เพื่อให้เกิดความเจริญ

เป็นเรื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ

วัดไม่ได้ เช่น ซื่อสัตย์ เป็นคนดี มุ่งมั่นทำงาน มีความ
ยุติธรรม ใจสัตย์ซื่อ มีคุณธรรม เป็นต้น

เจาะลึกวัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภท ด้วย Competing Values Framework

Reference

<https://www.brightsidepeople.com/วัฒนธรรมของคุณให้ความส/>

คำนิยมหลัก และ วัฒนธรรมองค์กร การท่าเรือแห่งประเทศไทย



3 ก้าวแรก

สู่การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง



SAY

การพูดถึง
วัฒนธรรมองค์กร

- คีย์สำคัญคือ ความสม่ำเสมอ
- Townhall Meeting
- การพูดถึงวัฒนธรรมองค์กร
ไปยังภายนอก



ACT

การปฏิบัติตาม
วัฒนธรรมองค์กร

- ทุก ๆ สิ่งที่น่าทำจะถูกคนที่เหลือ
ในองค์กรใช้เป็นแหล่งอ้างอิงเสมอ
ไม่ว่าจะตั้งใจทำ หรือเกิดขึ้นเพียง
แค่ชั่ววูบ

OPERATE

การบริหารตาม
วัฒนธรรมองค์กร

- การย้อนกลับมาดูไปถึงระบบการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
ว่ามีส่วนไหนของระบบการทำงานที่ทำให้พนักงานไม่สามารถ
ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรได้จริง ๆ หรือเปล่า



Reference

<https://www.brightsidepeople.com/3-ก้าวแรก-สู่การมีวัฒนธรรม/>

11 องค์ประกอบ สร้าง Core Values ที่ทรงพลัง



ไม่ควรมีเกิน 3-4 ตัว



สะท้อน DNA ขององค์กร



มองให้ไกลๆ



อย่ารีบร้อน



ฟังเสียงพนักงาน



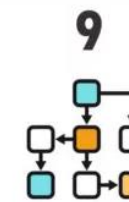
ให้ความหมายที่ชัดเจน



ระบุพฤติกรรมพึงประสงค์



เป็นแบบอย่างในทุกๆวัน



เชื่อมโยงเข้าหาระบบและ
กระบวนการทำงาน



ทำให้วัดผลได้



ยืนหยัดที่จะปกป้อง

A CUP OF
CULTURE

Reference

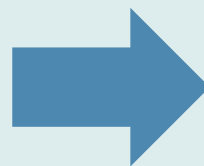
<https://www.brightsidepeople.com/11-องค์ประกอบ-core-values-ที่ทรงพลัง/>

ค่านิยมหลัก และ วัฒนธรรมองค์กร การทำเรื่องแห่งประเทศไทย

ความมุ่งหวัง



ค่านิยมหลัก



ความเคยชิน



วัฒนธรรมองค์กร



ค่านิยมกลุ่ม ปตท.
รวมพลังเป็นหนึ่ง

SYNERGY

สร้างพลังร่วม
อันยิ่งใหญ่

PERFORMANCE

EXCELLENCE

ร่วมมุ่งสู่
ความเป็นเลิศ

INNOVATION

ร่วมสร้าง
นวัตกรรม

RESPONSIBILITY

ร่วมรับผิดชอบ
ต่อสังคม

INTEGRITY &

ETHICS

ร่วมสร้าง
พลังความดี

TRUST &

RESPECT

ร่วมสร้าง
ความเชื่อมั่น

CORE VALUES

ตัวอย่าง ค่านิยมหลัก

PHILIPPINE
PORTS
AUTHORITY



T ransparency
R eliability
I nnovation
P rofessionalism
S ustainability
S ocial Responsibility

Reference

<https://ppa.com.ph/content/mission-vision-mandate-core-values-strategy-map-csr-statements>

ตัวอย่าง ค่านิยมหลัก



PATH to World!!

“Incheon Port toward the world”

Passion

Ability

Trust

Harmony

Reference

<https://www.icpa.or.kr/eng/content/view.do?menuKey=609&contentKey=142>

ตัวอย่าง ค่านิยมหลัก



Reference

<https://www.pilbaraports.com.au/about-ppa/vision-and-values>

Our Values

EXCELLENCE

Be the best in all we do

RESPECT

In all our dealings

INTEGRITY

Operate honestly, fairly and impartially

CARE

For our environment, our staff and our community

COURAGE

Do the right thing

ตัวอย่าง ค่านิยมหลัก



Reference

<https://www.portauthoritiesw.com.au/corporate/>



Care

We care for each other, our customers, stakeholders and communities. We care about what we do and about getting the right outcomes.



Accountability

We take responsibility for our actions and are accountable to deliver.



Integrity

We are open, honest and act with integrity.



Collaboration

We actively exchange ideas and collaborate with others internally and externally to achieve the best outcomes.

ตัวอย่าง ค่านิยมหลัก Port of Melbourne



Integrity

We build trust by acting with honesty and transparency

Collaboration

We achieve more by engaging and working together

Accountability

We fulfil our commitments, take responsibility for our actions, and celebrate success

Adding Value

We embrace excellence, and innovation in what we do and how we do it

Reference

<https://www.portofmelbourne.com/about-us/about-the-port/vision-mission-values/>



การท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.

Corporate Culture and Core Values

WORKSHOP



การท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ค่านิยมหลัก และ วัฒนธรรมองค์กร การท่าเรือแห่งประเทศไทย

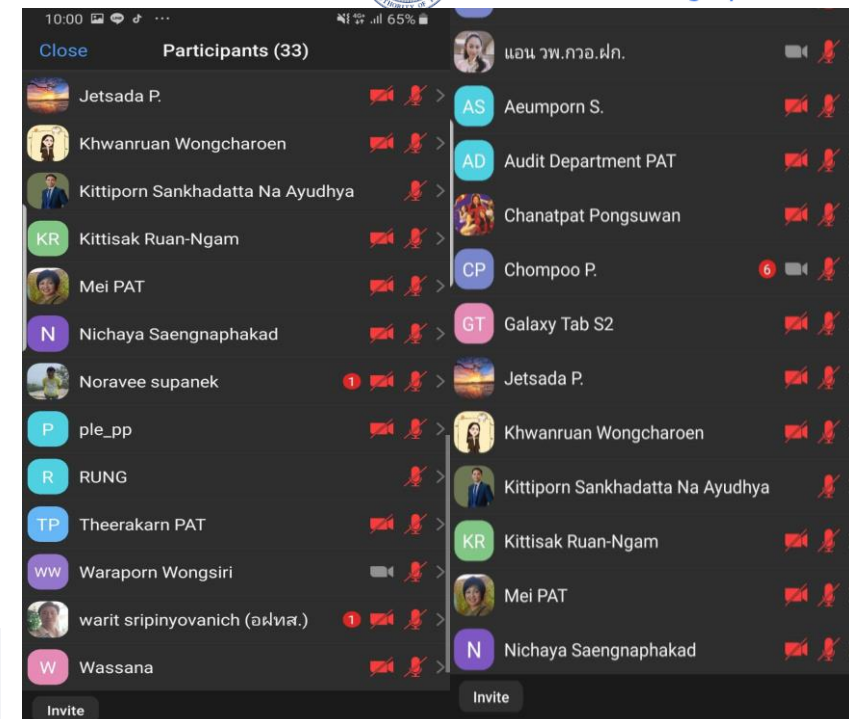
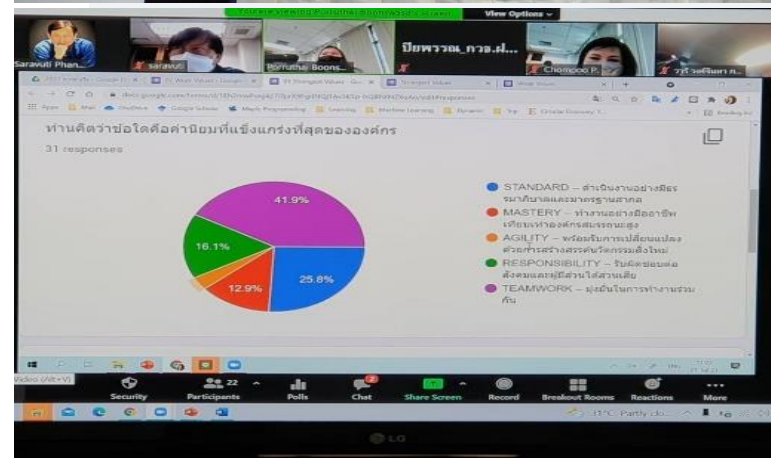
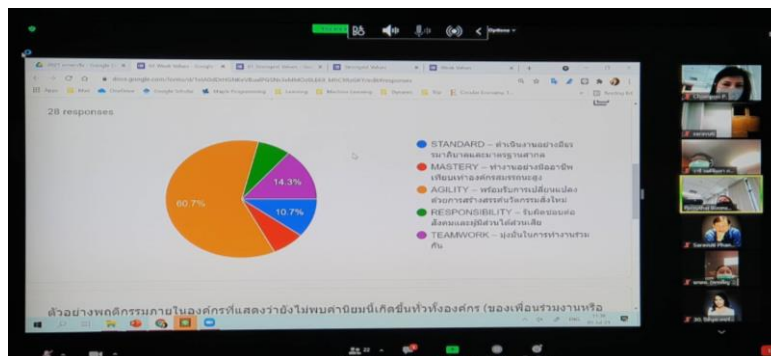
เมื่อวันที่ 1-2 กรกฎาคม 2564





โอกาสในการพัฒนา - OFI

- ไม่ค่อยเปิดรับสิ่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลง แม้จะส่งผลเสียแก่องค์กร ยิ่งคงยึดติดกฎระเบียบ และวิธีทำงานแบบเก่า
- มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น สหภาพแรงงานฯ ความหลากหลายของช่วงอายุ (Generation gap) การสื่อสารที่ชัดเจน เป็นต้น
- ไม่ค่อยใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงการทำงาน หรือหากนำมาใช้ก็มักมีความเข้าใจได้ช้า ทำให้ใช้เทคโนโลยีได้ไม่เต็มที่
- องค์กรมีวัฒนธรรมของการเปลี่ยนแปลงได้น้อย
- การทำงานล่วงเวลาส่งผลต่อต้นทุนการประกอบการที่สูง
- พนักงานในองค์กรยังขาดธรรมาภิบาลในการทำงาน
- การทำงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตัวเองมากกว่าองค์กร
- ขาดการมองเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก
- ขาดความช่วยเหลือในการทำงานนอกเหนืองานที่รับผิดชอบ
- การสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร



ค่านิยมของ กทท.

ปัจจุบัน



ทบทวนใหม่

S

STANDARD

ดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาลและมาตรฐานสากล

ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่ ด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรม และปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานสากล

M

MASTERY

ทำงานอย่างมืออาชีพเทียบเท่าองค์กรสมรรถนะสูง

ปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ความสามารถ ด้วยความทุ่มเทและทำให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาตนเองในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

A

AGILITY

พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่

พร้อมปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดคุณค่าต่อองค์กร

R

RESPONSIBILITY

รับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ องค์กร สังคม สิ่งแวดล้อม และประเทศ

T

TEAMWORK

มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

ทำงานร่วมกันด้วยความเคารพเชื่อถือ และร่วมกันระดมความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ เหตุผล เพื่อมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทวน ใหม่

ค่านิยมหลัก Core Values



การท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand

How do we work?

S

Standard

ดำเนินงานอย่าง
มีธรรมาภิบาล
และมาตรฐาน
สากล

ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบและ
สำนึกในหน้าที่ ด้วยความโปร่งใสและมี
คุณธรรมและปฏิบัติงานได้อย่างมี
มาตรฐานสากล

Who are we?

M

Mastery

ทำงานอย่าง
มืออาชีพ
เทียบเท่าองค์กร
สมรรถนะสูง

ปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ความสามารถ
ด้วยความทุ่มเทและทำให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้
ผลงานที่มีคุณภาพสูง พร้อมทั้งมุ่ง
พัฒนาตนเองในการพัฒนาประสิทธิภาพ
ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

What motivates us?

A

Agility

พร้อมรับ
การเปลี่ยนแปลง
ด้วยการสร้างสรรค์
นวัตกรรมสิ่งใหม่

พร้อมปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการ
ทำงานตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่มาพัฒนา
ประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดคุณค่าต่อ
องค์กร

Why do we do that?

R

Responsibility

รับผิดชอบ
ต่อสังคม
และผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย

ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกและ
รับผิดชอบต่อหน้าที่ องค์กร สังคม
สิ่งแวดล้อม และประเทศ

How do we treat
each others?

T

Teamwork

มุ่งมั่นใน
การทำงาน
ร่วมกัน

ทำงานร่วมกันด้วยความเคารพเชื่อถือ
และร่วมกันระดมความคิดเห็นอย่างมี
เหตุผล เพื่อมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุ
เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

SUMMARY



การท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.

เราคือทีมงานมืออาชีพเทียบท่าองค์กรสมรรถนะสูง ที่
ดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาลและมาตรฐานสากล

ด้วยทีมที่มีความมุ่งมั่น สนุกกับความท้าทาย พร้อมรับการ
เปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรม

เพื่อส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ
ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

S

ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่ ด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรมและปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานสากล

M

ปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ความสามารถ ด้วยความทุ่มเทและทำให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาตนเองในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

A

พร้อมปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดคุณค่าต่อองค์กร

R

ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ องค์กร สังคม สิ่งแวดล้อม และประเทศ

T

ทำงานร่วมกันด้วยความเคารพเชื่อถือ และร่วมกันระดมความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล เพื่อมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

S

ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส ให้บริการอย่างเสมอภาค ด้วยหลักนิติธรรม และคุณธรรม เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของมาตรฐานสากล

M

ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ด้วยทักษะและความรู้ความชำนาญที่พัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูงและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองสิ่งที่เหนือความคาดหว้งด้วยบริการใหม่ พร้อมแนวทางบริหารจัดการที่ครอบคลุมความเสี่ยงในทุกส่วน

A

ดำเนินงานเชิงรุก เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม ด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อให้เกิดคุณค่าต่อองค์กร และสร้างความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

R

ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ องค์กร สังคม สิ่งแวดล้อม และประเทศ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

T

ทำงานร่วมกันด้วยความเคารพ ยอมรับคิดที่แตกต่าง เชื่อมั่นในทีมงาน และร่วมกันระดมความคิดอย่างมีหลักการและเหตุผล ด้วยสภาพแวดล้อมของความไว้วางใจต่อกัน เพื่อมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Revised

ค่านิยมหลัก Core Values



การท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.

How do we work?

S

Standard

ดำเนินงานอย่าง
มีธรรมาภิบาล
และมาตรฐาน
สากล

ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบและ
โปร่งใส ให้บริการอย่างเสมอภาค ด้วย
หลักนิติธรรม และคุณธรรม เพื่อ
ความสำเร็จอย่างยั่งยืน บนพื้นฐาน
ของมาตรฐานสากล

Who are we?

M

Mastery

ทำงานอย่าง
มืออาชีพ
เทียบเท่าองค์กร
สมรรถนะสูง

ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ด้วยทักษะและ
ความรู้ความชำนาญที่พัฒนาอยู่เสมอ
เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูงและมี
ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
ตอบสนองสิ่งที่เหนือความคาดหว้งด้วย
บริการใหม่ พร้อมแนวทาบบริหารจัดการ
ที่ครอบคลุมความเสี่ยงในทุกส่วน

What motivates us?

A

Agility

พร้อมรับ
การเปลี่ยนแปลง
ด้วยการสร้างสรรค์
นวัตกรรมสิ่งใหม่

ดำเนินงานเชิงรุก เพื่อปรับเปลี่ยน
กระบวนการและวิธีการทำงานให้สอดคล้อง
กับสภาวะแวดล้อม ด้วยความคิด
สร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อให้เกิด
คุณค่าต่อองค์กร และสร้างความ
คล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

Why do we do that?

R

Responsibility

รับผิดชอบ
ต่อสังคม
และผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย

ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกความ
รับผิดชอบต่อหน้าที่ องค์กร สังคม
สิ่งแวดล้อม และประเทศ เพื่อการ
พัฒนาที่ยั่งยืน และความสัมพันธ์อันดี
กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

How do we treat
each others?

T

Teamwork

มุ่งมั่นใน
การทำงาน
ร่วมกัน

ทำงานร่วมกันด้วยความเคารพ
ยอมรับคิดที่แตกต่าง เชื่อมมั่นในทีมงาน
และร่วมกันระดมความคิดอย่างมี
หลักการและเหตุผล ด้วย
สภาพแวดล้อมของความไว้วางใจต่อ
กัน เพื่อมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
ขององค์กร

Core Values

As-is listing Workshop



(Strong culture is not 'Group think')

วิธีการทำสิ่งต่างๆ อันเป็นที่เข้าใจและยอมรับในองค์กร มีตัวอย่างที่ดีมากมายภายในองค์กรที่แสดงว่ามี วัฒนธรรมที่เข้มแข็งนี้ และทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

- แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม
- กำหนดเป็นมาตรฐานและคุณสมบัติเบื้องต้นในการจ้างงาน พร้อมทั้งวิธีการทดสอบก่อนรับเข้าทำงาน
- Work & Play by values
- สื่อสารภายใน-ภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- ชื่นชมและให้รางวัลกับผู้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับผู้มีพฤติกรรมโดดเด่น



สิ่งที่พนักงานไม่ชัดเจนว่าเป้าหมายคืออะไร หรือมีความคิดเห็นหลากหลาย ต้องใช้ความพยายามเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์นี้กับบุคลากรทั้งองค์กร เช่น ความไว้วางใจ วิธีการมองและแก้ไขปัญหาคือ เป็นต้น

- นำด้วยตัวอย่าง (Lead by Example)
- ให้ความรู้ผ่านการประชุมนิเทศและฝึกอบรม
- สื่อสารทั่วทั้งองค์กร
- ชื่นชมและให้รางวัลกับผู้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับ Core Value
- ปลุกฝังค่านิยมเข้ากับกระบวนการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม
- สื่อสารทิศทางเดียวกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

Strongest culture – DNA

วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ

VS Weak culture



Core Values

As-is listing Workshop



Strongest culture – DNA

วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ



VS Weak culture

OFI โอกาสในการพัฒนา



การทำเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.

ไม่ค่อยเปิดรับสิ่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลง แม้จะสูญเสียแก๊งค์กร ยึดติดติดกฎระเบียบ และวิธีการแบบเก่า

มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น สหภาพแรงงาน ความหลากหลายของช่วงอายุ (Generation gap) การสื่อสารที่ชัดเจน เป็นต้น

ไม่ค่อยใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงการทำงาน หรือหากนำมาใช้ก็ทำความเข้าใจได้ช้า ทำให้ใช้เทคโนโลยีได้ไม่เต็มที่

องค์กรมีตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้น้อย

การทำงานล่วงเวลาส่งผลต่อต้นทุนการประกอบการที่สูง

1

6

พนักงานในองค์กรยังขาดธรรมาภิบาลในการทำงาน

2

7

การทำงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตัวเอามากกว่าองค์กร

3

8

ขาดการมองเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก

4

9

ขาดความช่วยเหลือในการทำงานนอกเหนืองานที่ได้รับผิดชอบ

5

10

การสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึงทั่วองค์กร

TOP 3 BEHAVIOR RESULTS

- 1 มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีวินัยตามมาตรฐานสากล
- 2 ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต เปิดเผยข้อมูล และ ตรวจสอบการทำงานได้ทุกขั้นตอน
- 3 ปฏิบัติต่อผู้ให้บริการ และเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค (เท่าเทียม) และยุติธรรม

OTHER BEHAVIOR RESULTS

- ไม่มีพฤติกรรมรับสินบน
- ตระหนักถึงความเสี่ยงเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อโอกาสในการทุจริตและความสำเร็จของการปฏิบัติงาน
- ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดขององค์กร เพื่อความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัย
- มุ่งมั่นปฏิบัติงานภายใต้กรอบมาตรฐานที่เป็นสากล
- ดำเนินงานโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล การควบคุมภายใน ความเสี่ยง ตรวจสอบ และการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ
- ทำงานได้ตามกำหนดเวลา รู้หน้าที่ของตน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง
- ทำงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุดของงาน ดำเนินงานอย่างรวดเร็วและแม่นยำ

TOP 3 BEHAVIOR RESULTS

- 1 พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้องานอย่างชัดเจน มีความชำนาญ ในระดับที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น
- 2 มุ่งผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ผลิตภาพ)
- 3 วิเคราะห์และตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ก้นต่อเหตุการณ์ บนพื้นฐานของข้อมูลที่เพียงพอ

OTHER BEHAVIOR RESULTS

- พัฒนากทักษะในการทำงานให้หลากหลาย
- ตระหนักถึงความเสี่ยงที่ยอมรับได้ เพื่อผลการดำเนินงานที่ยั่งยืน
- กระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่นรับผิดชอบ ทุ่บเทปปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
- ทำงานโดยกำหนดเป้าหมายด้วยตัวชี้วัดที่ท้าทายในระดับเดียวกับองค์กรสมรรถนะสูงหรือหน่วยงานชั้นนำ
- รู้จักรับผิดชอบ เมื่อทำงานพลาดและพร้อมแก้ไข
- ยอมรับความคิดเห็นและการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนางาน
- มีความคิดสร้างสรรค์

TOP 3 BEHAVIOR RESULTS

- 1 มุ่งมั่นในการยกระดับกระบวนการด้วยนวัตกรรม ไม่ยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม
- 2 เรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 3 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์เร่งด่วน

OTHER BEHAVIOR RESULTS

- เรียนรู้และคิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- เปิดรับสิ่งใหม่ กระตือรือร้น และพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา
- พัฒนากิจกรรมให้หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายหน้าที่
- กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก
- มีความคิดสร้างสรรค์
- ตระหนักถึงความเสียงอยู่เสมอ

TOP 3 BEHAVIOR RESULTS

- 1 ตระหนักถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในทุกกระบวนการทำงาน รวมถึงการเลือกใช้เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ
- 2 ตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ ส่งมอบคุณค่าด้วยบริการและการทำงานที่มีคุณภาพ
- 3 มีจิตสำราณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมขององค์กรอยู่เสมอ

OTHER BEHAVIOR RESULTS

- มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเคร่งครัด มีความทุ่มเทการทำงาน
- รักษาความสะอาด ประหยัดทรัพยากรขององค์กร
- มีจิตบริการ
- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและผู้ใช้บริการอยู่เสมอ
- ทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ นึกถึงประโยชน์องค์กรสังคม และประเทศ

TOP 3 BEHAVIOR RESULTS

- 1 คำนึงถึงเป้าหมายร่วมของทีมและผลสำเร็จของงาน โดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง
- 2 ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมติของส่วนรวม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 3 เรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันแม้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันด้วยทัศนคติที่ดี รับฟังซึ่งกันและกัน ใส่ใจอย่างจริงจัง

OTHER BEHAVIOR RESULTS

- เชื่อใจและไว้วางใจทีมงานให้มีโอกาสแสดงความสามารถ ร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น
- ให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกเรื่องเป็นอย่างดี
- ยอมรับในความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ร่วมคิด ร่วมวางแผนกับทีมเพื่อพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ เรียนรู้และยึดมั่นกับความสำเร็จของผู้อื่น
- ประสานงานและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสื่อสารในการทำงานระหว่างหน่วยงาน



KEY BEHAVIOR

พฤติกรรมอันพึงประสงค์



การท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.

1

มุ่งมั่นปฏิบัติงาน(อย่างมีวินัย)ตามมาตรฐานสากล

2

ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต เปิดเผยข้อมูล และตรวจสอบการทำงานได้ทุกขั้นตอน

3

ปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการ และเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค (เท่าเทียม) และยุติธรรม

4

ตระหนักถึงความเสี่ยงเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5

พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้องานอย่างชัดเจน มีความชำนาญ ในระดับที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

6

มุ่งผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ผลิตภาพ)

7

วิเคราะห์และตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีต่อการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่เพียงพอ

8

มุ่งมั่นในการยกระดับกระบวนการด้วยนวัตกรรม

9

เรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10

มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์เร่งด่วน

11

ตระหนักถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกระบวนการทำงาน

12

ตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ สัมอบคุณค่าด้วยบริการและการทำงานที่มีคุณภาพ

13

มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมขององค์กรอยู่เสมอ

14

คำนึงถึงเป้าหมายร่วมของทีมและผลสำเร็จของงาน โดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

15

ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมติของส่วนรวม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

16

เรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันแม้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันด้วยทัศนคติที่ดี รับผิดชอบซึ่งกันและกัน ใส่ใจอย่างจริงจัง



CORPORATE CULTURE

วัฒนธรรมองค์กร



01

ตระหนักถึงความ
ปลอดภัยและความ
เสี่ยงในทุกการทำงาน

02

ตรงต่อเวลา

03

ให้ความสำคัญ
กับลูกค้า

04

กล้าคิด กล้าทำ
พร้อมต่อ
การเปลี่ยนแปลง

05

ใฝ่เรียนรู้ ก้าวทัน
ต่อการพัฒนา
เทคโนโลยีดิจิทัล

06

มุ่งเน้นความคิด
สร้างสรรค์และ
นวัตกรรม

07

ทำงานเป็นทีม
ด้วยการประสาน
ใจเป็นหนึ่งเดียว

08

ข้อมูลต้อง
อัปเดตอยู่บน
ฐานเดียวกัน

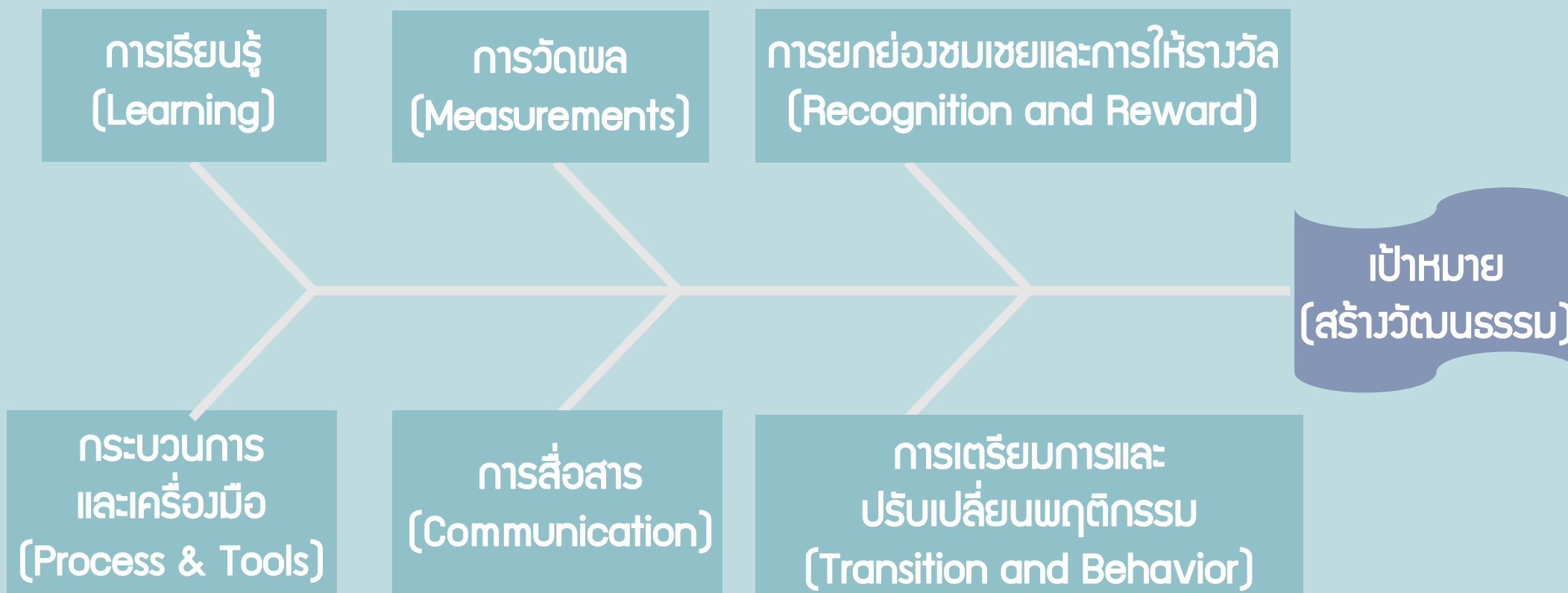
09

ทำงานด้วย
ประสิทธิภาพ
สูงสุด



Change Management Process

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง



Robert Osterhoff



คือ ประสบการณ์ทั้งทางตรงและการอ้อมที่พนักงานจะได้สัมผัสหรือรับข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยม เช่น



Functional contact points

คือ ประสบการณ์และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมโดยตรง เช่น
คุณภาพ ประสิทธิภาพ เทคโนโลยีที่สร้างความเปลี่ยนแปลง เป็นต้น



Emotional contact points

คือ ประสบการณ์และข้อมูลที่มีผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย
เช่น พลัสเวิร์ด ภาพจำลองหรือภาพจำที่ก่อให้เกิดความรู้สึก



Communicational contact points

คือ ช่องทางต่างๆ ในการสื่อสารข้อมูล เช่น การประชาสัมพันธ์ หรือการ
เล่าสู่กันฟัง





Promotion Activities



การท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.



Promotion Activities

การอบรม	ความรู้ภาพใหญ่โดยละเอียด
บอร์ดประชาสัมพันธ์	สรุปหัวใจของความรู้ เน้นย้ำ
ประชุมชี้แจง	เน้นที่ละเอียด
จดหมายข่าว	ประชาสัมพันธ์ สร้างแรงบันดาลใจ
เสียงตามสาย	ตอกย้ำ
ดูงานนอกสถานที่	กรณีศึกษาและสร้างแรงบันดาลใจ
ประกวด / แข่งขัน	สร้างแรงบันดาลใจ

Objectives



Promotion Activities – Example

ตัวอย่างกิจกรรมที่ใช้ขับเคลื่อนค่านิยม



การทำเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.



	Target	Activities
Workshop	• Management level • Supervisors • New employees	• Mini workshop (Top-Middle) • Training (Supervisor) • Orientation (New employees)
Communication	• Internal: Company-wide • External: All stakeholders	• Booklets • Newsletters and designed scoops e.g. Inspiration people, innovation corner etc. • Scoop email • Posters (Effective contact points) • Website (PR to external)
Campaign	All departments across organization (Teamwork)	• Photo contest • Spirit contest • Badge recognition/Gamification
Events	All departments across organization (Teamwork)	• Kick-off • KM & Innovation day • Outing with related activities • Competition – Hackathon
Reminder	• Company-wide	• Souvenirs (Diary, Stationary, Calendar etc.)
Motivation	• Focus group	• Site visit / Role model



Promotion Activities – Example

ตัวอย่างกิจกรรมที่ใช้ขับเคลื่อนค่านิยม



การท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.



กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ความถี่
งานเปิดตัว (Kick off)	ชี้แจงเป้าหมาย และ รายละเอียด	พนักงานทั่วองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1 ครั้ง เมื่อเริ่มโครงการ
Mini workshop	ให้ความรู้โดยละเอียด ถ่ายภาพต้นแบบสำหรับ ส่งเสริมกิจกรรมประกวด ภาพถ่าย	ผู้บริหารระดับกลาง-สูง	1 ครั้ง เมื่อเริ่มโครงการ
News Wave: คอลัมน์ค่านิยม	ประชาสัมพันธ์ค่านิยม และ กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/เดือน
News Wave: คอลัมน์ Role model	สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อยแพร่ พฤติกรรมอันพึงประสงค์	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/เดือน
News Wave: คอลัมน์ Innovation Corner	สร้างแรงบันดาลใจ แสดงตัวอย่างให้เห็น	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/เดือน



Promotion Activities - Example

ตัวอย่างกิจกรรมที่ใช้ขับเคลื่อนค่านิยม



กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ความถี่
สทูปวีเมล์	สรุปและเน้นย้ำนิยามของค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/สัปดาห์
เสียงตามสาย	สร้างความตระหนักเน้นย้ำค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	2 ครั้ง/วัน
รายการเรื่องเล่า....เข้าท่า	เผยแพร่พฤติกรรมอันพึงประสงค์	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/เดือน
ประกวดภาพถ่าย (Photo Contest)	ประชาสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจ	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง ภายใน 2 เดือนหลังงานเปิดตัว
ประกวดแต่งเพลงค่านิยม	กระตุ้นส่งเสริม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง เมื่อเริ่มโครงการ
พื้นหลังภาพหน้าจอ (Desktop Wallpaper)	ประชาสัมพันธ์เน้นย้ำค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/สัปดาห์ (ปรับปรุงเนื้อหา)



Promotion Activities - Example

ตัวอย่างกิจกรรมที่ใช้ขับเคลื่อนค่านิยม



กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ความถี่
เว็บไซต์ http://www.port.co.th/	สื่อสารภายนอก	ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	Pop-up 1 เดือนแรก อัปเดตใน 'เกี่ยวกับหน่วยงาน'
โปสเตอร์ รณรงค์	ประชาสัมพันธ์ เน้นย้ำค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง เมื่อเริ่มโครงการ
โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ ป้ายตั้งโต๊ะที่โรงอาหาร	ประชาสัมพันธ์	พนักงานทั่วองค์กร	ตามแต่กิจกรรม
กิจกรรมสัมนาภายนอก (Outing)	กระตุ้นส่งเสริม สร้างความตระหนัก	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
KM & Innovation Day	สร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนให้ เกิดค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
ประกวดแนวคิดการปรับปรุงงาน (Kaizen)	สร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนให้ เกิดค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	2 ครั้ง/ปี



Promotion Activities – Example

ตัวอย่างกิจกรรมที่ใช้ขับเคลื่อนค่านิยม



การทำเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.



กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ความถี่
ประกวดโครงการนวัตกรรม รวมถึงโครงการที่เกี่ยวข้องกับ สังคมและสิ่งแวดล้อม	สร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนให้ เกิดค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
Hackathon	สร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนให้ เกิดค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
ศึกษาดูงาน	กรณีศึกษาและสร้างแรงบันดาลใจ	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
ของที่ระลึก อาทิ สมุดบันทึก เครื่องเขียน ปก๊ากิน	ประชาสัมพันธ์ เน้นย้ำค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
ปฐมนิเทศเนื้อหา พร้อม กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม	สร้างความตระหนัก เน้นย้ำพฤติกรรม	พนักงานใหม่	1 ครั้ง/เดือน
สร้างพื้นที่ต้นแบบเพื่อให้ดูงาน ภายในองค์กร	สร้างความตระหนัก แสดงตัวอย่างให้เห็น	พนักงานทั่วองค์กร	เสนอตัวอย่างพื้นที่ใหม่ราย ไตรมาส



การทำเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.





ข้อเสนอ

มติที่ประชุม

1. รับทราบการจัดทำคู่มือค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรของ กทท. ที่มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และแนวทางในการจัดทำแผนกิจกรรมการส่งเสริมพฤติกรรมที่กำหนด
2. ให้ ฟบ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กทท. ไปเผยแพร่สื่อสารให้พนักงานทุกระดับ ทราบทั่วทั้งองค์กร โดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของ กทท. ภายในปีงบประมาณ 2564





ท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand.

THANK YOU