



กรมการขนส่งทางบก
Road Authority of Thailand

Core Values
& Culture

ค่านิยมหลัก

Core Values



วัฒนธรรมองค์กร

Corporate Culture

การทำเรือแห่งประเทศไทย



การทำเรื่องแห่งประเทศไทย

ค่านิยมหลัก & วัฒนธรรมองค์กร
Core Values & Corporate Culture

ดำเนินการโดย

กองพัฒนาบุคลากร (กพบ.)

จัดพิมพ์โดย

สถาบันบริหารสารสนเทศและการจัดการความรู้

สารบัญ



1 บทนำ

3 กรอบแนวคิด

4 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก

5 ทำไมต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ทำไมต้องรับรู้ค่านิยมหลัก

6 ค่านิยมหลัก (Core Values)

7-13 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- STANDARD
- MASTERY
- AGILITY
- RESPONSIBILITY
- TEAMWORK
- ภาพรวม

14 วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

15-16 แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร

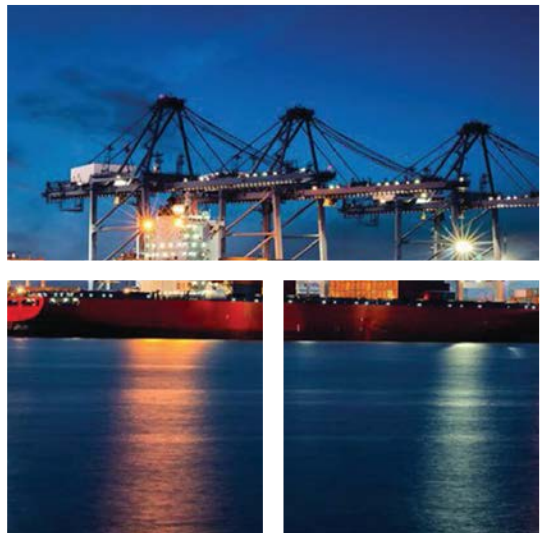
บทนำ



ด้วยวิสัยทัศน์ของการท่าเรือแห่งประเทศไทย “มุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก ด้วยการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นเลิศ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในปี 2573” โดยมุ่งเน้นสู่การเป็นท่าเรือชั้นนำด้วยระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยได้มาตรฐานสากลเท่าทันการเปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงพัฒนาบริการของการท่าเรือ ให้มีมาตรฐานเทียบเท่าท่าเรือชั้นนำระดับโลก เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของการท่าเรือฯ และประเทศโดยรวม ซึ่งการจะผลักดันให้พันธกิจและวิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนนั้น

การท่าเรือฯ ได้กำหนดกลยุทธ์และระบุกิจกรรมเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุกลยุทธ์ ตัวชี้วัดเป้าหมายขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2562-2566 ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

การท่าเรือฯ มุ่งปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีการบังคับใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเท่าเทียมกัน มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นไปตามมาตรฐาน ที่กำหนด สร้างการยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีมาตรฐานการให้บริการทั้งในส่วนของการกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ ลักษณะรูปแบบการให้บริการสามารถตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของประชาชน สร้างความประทับใจให้กับประชาชนภายใต้กรอบค่านิยม **“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการด้วยใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมร่วมมือเพื่อองค์กร”**



กรอบแนวคิด

“วัฒนธรรมองค์กร” (Corporate Culture) เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะ กลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีวิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษา วัตถุประสงค์ของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกัน อย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปแบบจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจ หรือวิสัยทัศน์การ จริยธรรมองค์กร ถือเป็น ส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กร ก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้น องค์กรทุกประเภท จึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหาร และแก้ไขปัญหาวงศ์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ และความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร ซึ่งการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนี้ การท่าเรือ ได้วางแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรโดยการสร้าง “ค่านิยมหลัก” (Core Values) รวมไปถึงการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และแนวทางการส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยมหลัก เพื่อผลักดันและเปลี่ยนแปลงความเชื่อ พฤติกรรมของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน





ความหมายของ

วัฒนธรรมองค์กร
Corporate Culture



ค่านิยมหลัก
Core Values

ระเบียบขั้นเชิงทางสังคม ขององค์กร ที่กำหนด ทัศนคติ และพฤติกรรม ที่มีความหลากหลายและฝังรากลึกยาวนาน บรรทัดฐานของวัฒนธรรมจะเป็นสิ่งกำหนดว่าสิ่งไหน จะได้รับการส่งเสริม ไม่ได้รับการส่งเสริม ได้รับการยอมรับ หรือถูกปฏิเสธภายใน องค์กร เมื่อมีความสอดคล้องกับคุณค่า (Value), แรชขับเคลื่อน(Drives) และความ ต้องการ (Needs)ของบุคลากร วัฒนธรรม องค์กรจะสามารถปลดปล่อยพลังงาน มหาศาลไปยัง บุคลากรที่มีวัตถุประสงค์ ร่วมกัน อันนำไปสู่การเติบโตขององค์กรใน ที่สุด

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

เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตาม สภาพแวดล้อม หรือ พลวัต (Dynamic) ที่เปลี่ยนไป แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่ ปรับและเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

ATD (LaGuardia, 2020)

สิ่งที่เป็นความเชื่อหลักของ องค์กร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แต่ละ องค์กรจะมีแตกต่างกันออกไป รวมถึงเป็น บรรทัดฐานที่องค์กรใช้ในการกำหนดและ วารรากฐานของพฤติกรรมต่างๆ ของ บุคลากรภายใน องค์กรอีกด้วย

ค่านิยม มีไว้เพื่อจะหล่อ หลอมพนักงานทุกคน โดยเฉพาะ พนักงานใหม่ เพื่อเป็นกรอบใน การวัดหรือตัดสินว่าอะไรใช่ ควร ทำ อะไรไม่ใช่ ไม่ควรทำ เป็น หลักการทำงานที่ยึดถือร่วมกัน แม้จะถูกชักจูงด้วยผลประโยชน์ก็ ตาม

คุณลักษณะและบรรทัด ฐานที่เป็นลักษณะเฉพาะของ องค์กรนั้นๆ และส่งผลต่อ พฤติกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการ ประพฤติปฏิบัติของพนักงานใน องค์กร



ทำไมต้อง “สร้าง” วัฒนธรรม องค์กร

เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยทันต่อสภาวะการฉะวโลก ทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ฉะนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กร ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ การกิก และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคนในองค์กรต้องช่วยกันดูแลและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

ทำไมต้อง “รับรู้” ค่านิยมหลัก

ประโยชน์ต่อ

บุคลากร



1. บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่นและมีความสุข เนื่องจากมีแบบแผนกั้วพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (DO) และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (DON'T) ที่ชัดเจน ทำให้ตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า ควรทำหรือไม่ควรทำ
2. บุคลากรเห็นทิศทาง เข้าใจแนวทางในการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน และปฏิบัติตามพฤติกรรมร่วมที่องค์กรกำหนด ทำให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์และมุ่งสู่ความก้าวหน้า

ประโยชน์ต่อ

องค์กรและหน่วยงาน



1. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร
2. เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องกัน
3. เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบรรลุวิสัยทัศน์ การกิก และยุทธศาสตร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมหลัก Core Values

S

Standard

ดำเนินงานอย่าง
มีธรรมาภิบาล
และมาตรฐาน
สากล

ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบ
และสำนึกในหน้าที่
ด้วยความโปร่งใส
และมีคุณธรรมและ
ปฏิบัติงานได้อย่างมี
มาตรฐานสากล

M

Mastery

ทำงานอย่าง
มืออาชีพ
เทียบเท่าองค์กร
สมรรถนะสูง

ปฏิบัติงานอย่างมี
ความรู้ความสามารถ
ด้วยความทุ่มเทและ
ทำได้ดีที่สุด เพื่อให้
ได้ผลงานที่มี
คุณภาพสูง พร้อม
ทั้งมุ่งพัฒนาตนเอง
ในการพัฒนา
ประสิทธิภาพในการ
ทำงานให้ดียิ่งขึ้น
อย่างต่อเนื่อง

A

Agility

พร้อมรับ
การเปลี่ยนแปลง
ด้วยการสร้างสรรค์
นวัตกรรมสิ่งใหม่

พร้อมปรับเปลี่ยน
กระบวนการและ
วิธีการทำงานตาม
สภาวะแวดล้อมที่
เปลี่ยนแปลงไปได้
อย่างมีประสิทธิภาพ
และสามารถคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์สิ่งใหม่มา
พัฒนาประยุกต์ใช้ใน
การทำงานให้เกิด
คุณค่าต่อองค์กร

R

Responsibility

รับผิดชอบต่อ
สังคม
และผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย

ปฏิบัติงานด้วย
จิตสำนึกและ
รับผิดชอบต่อ
หน้าที่ องค์กร
สังคม สิ่งแวดล้อม
และประเทศ

T

Teamwork

มุ่งมั่นใน
การทำงาน
ร่วมกัน

ทำงานร่วมกันด้วย
ความเคารพเชื่อถือ
และร่วมกันระดม
ความคิดเห็นอย่างมี
เหตุผล เพื่อมุ่ง
ปฏิบัติงานให้บรรลุ
เป้าหมายของ
องค์กรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ



พฤติกรรมที่พึงประสงค์ Standard

ดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาลและมาตรฐานสากล

ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่ ด้วยความโปร่งใส
และมีคุณธรรมและปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานสากล

มุ่งมั่นปฏิบัติงาน

อย่างมีวินัยตามมาตรฐานสากล

ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

ซื่อสัตย์ สุจริต เปิดเผยข้อมูล และ ตรวจสอบการทำงาน
ได้ทุกขั้นตอน

ปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการ

และเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค (เท่าเทียม) และ
ยุติธรรม



พฤติกรรมที่พึงประสงค์ Mastery

ทำงานอย่างมืออาชีพเทียบเท่าองค์กรสมรรถนะสูง

ปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ความสามารถ ด้วยความทุ่มเทและทำให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาตนเองในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

พัฒนาตนเอง

ให้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้องานอย่างชัดเจน มีความชำนาญ ในระดับที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

มุ่งผลสำเร็จของงาน

ให้เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ผลิตภาพ)

วิเคราะห์และตัดสินใจ

อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ บนพื้นฐานของข้อมูลที่เกี่ยวข้องพอ



พฤติกรรมที่พึงประสงค์

Agility

พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่

พร้อมปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานตามสภาวะแวดล้อมที่
เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง
ใหม่มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดคุณค่าต่อองค์กร

มุ่งมั่นในการยกระดับ

กระบวนการด้วยนวัตกรรม ไม่ยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม

เรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัล

มาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มีความยืดหยุ่น

ในการทำงาน สามารถปรับตัวและพร้อมรับการ
เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์เร่งด่วน



พฤติกรรมที่พึงประสงค์

Responsibility

รับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ องค์กร สังคม
สิ่งแวดล้อม และประเทศ

ตระหนักถึงผลกระทบ

ทางสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในทุกกระบวนการทำงานรวมถึงการเลือกใช้เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ

ตอบสนองความต้องการ

ของลูกค้าเป็นสำคัญ สัมอบคุณค่าด้วยบริการและการทำงานที่มีคุณภาพ

มีจิตสาธารณะ

คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมขององค์กรอยู่เสมอ



พฤติกรรมที่พึงประสงค์ Teamwork

มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

ทำงานร่วมกันด้วยความเคารพเชื่อถือ และร่วมกันระดมความคิดเห็นอย่างมี
เหตุผล เพื่อมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำนึงถึงเป้าหมายร่วม

ของทีมและผลสำเร็จของงาน โดยยึดประโยชน์ขององค์กร
เป็นที่ตั้ง

ยอมรับความคิดเห็น

ของเพื่อนร่วมงาน และมติของส่วนรวม ให้เกียรติซึ่งกันและ
กัน

เรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกัน

แม้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันด้วยทัศนคติที่ดี รับผิดชอบ
กันและกัน ใส่ใจอย่างจริงจัง



พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ภาพรวม

- 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 ก้นต่อเหตุการณ์ บนพื้นฐานของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- 8 มุ่งมั่นในการยกระดับกระบวนการงานด้วยนวัตกรรม



พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ภาพรวม

9

เรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10

มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์เร่งด่วน

11

ตระหนักถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกระบวนการทำงาน

12

ตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ สัมอบคุณค่าด้วยบริการและการทำงานที่มีคุณภาพ

13

มีจิตสำราณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมขององค์กรอยู่เสมอ

14

คำนึงถึงเป้าหมายร่วมของทีมและผลสำเร็จของงาน โดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

15

ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมติของส่วนรวม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

16

เรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันแม้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันด้วยทัศนคติที่ดี รับผิดชอบร่วมกัน ใส่ใจอย่างจริงจัง



วัฒนธรรมองค์กร

Corporate Culture



1

ตระหนักถึงความปลอดภัยและความเสี่ยงในทุกการทำงาน

2

ตรงต่อเวลา

3

ให้ความสำคัญกับลูกค้า

4

กล้าคิด กล้าทำ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

5

ใฝ่เรียนรู้ ก้าวทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล

6

มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

7

ทำงานเป็นทีม ด้วยการประสานใจเป็นหนึ่งเดียว

8

ข้อมูลต้องอัปเดตอยู่บนฐานเดียวกัน

9

ทำงานด้วยประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทาง การเสริมสร้าง

ค่านิยมหลัก Core Values & วัฒนธรรมองค์กร Corporate Culture

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 เผยแพร่ พฤติกรรมอันพึงประสงค์	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/เดือน
News Wave: คอลัมน์ Innovation Corner	สร้างแรงบันดาลใจ แสดงตัวอย่างให้เห็น	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/เดือน
สคู๊ปอินส์	สรุปและเน้นย้ำนิยามของ ค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/สัปดาห์
เสียงตามสาย	สร้างความตระหนัก เป็นยี่ห้าย่านค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	2 ครั้ง/วัน
รายการเรื่องเล่า....เข้าท่า	เผยแพร่พฤติกรรมอันพึง ประสงค์	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/เดือน
ประกวดภาพถ่าย (Photo Contest)	ประชาสัมพันธ์ สร้างแรงจูงใจ	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง ภายใน 2 เดือนหลัง งานเปิดตัว
ประกวดแต่งเพลงค่านิยม	กระตุ้นส่งเสริม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง เมื่อเริ่มโครงการ
พื้นหลังภาพหน้าจอ (Desktop Wallpaper)	ประชาสัมพันธ์ เป็นยี่ห้าย่านค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/สัปดาห์ (ปรับปรุงเนื้อหา)
เว็บไซต์ http://www.port.co.th/	สื่อสารภายนอก	ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	Pop-up 1 เดือนแรก อัปเดตใน 'เกี่ยวกับหน่วยงาน'



แนวทาง การเสริมสร้าง

ค่านิยมหลัก Core Values & วัฒนธรรมองค์กร Corporate Culture

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ความถี่
โปสเตอร์ ธงญี่ปุ่น	ประชาสัมพันธ์ เป็นยี่ห้อนิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง เมื่อเริ่มโครงการ
โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ ป้ายตัวเด้งที่ร้านอาหาร	ประชาสัมพันธ์	พนักงานทั่วองค์กร	ตามแต่กิจกรรม
กิจกรรมสับมนาภายนอก (Outing)	กระตุ้นส่งเสริม สร้างความตระหนัก	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
KM & Innovation Day	สร้างแรงจูงใจและขับเคลื่อนให้ เกิดค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
ประกวดแนวคิด การปรับปรุงงาน (Kaizen)	สร้างแรงจูงใจและขับเคลื่อนให้ เกิดค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	2 ครั้ง/ปี
ประกวดโครงการนวัตกรรม รวมทีมโครงการที่เกี่ยวข้องกับ สังคมและสิ่งแวดล้อม	สร้างแรงจูงใจและขับเคลื่อนให้ เกิดค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
Hackathon	สร้างแรงจูงใจและขับเคลื่อนให้ เกิดค่านิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
ศึกษาดูงาน	กรณีศึกษาและสร้างแรงจูงใจ	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
ของที่ระลึก อาทิ สมุดบันทึก เครื่องเขียน ปกผ้ากัน	ประชาสัมพันธ์ เป็นยี่ห้อนิยม	พนักงานทั่วองค์กร	1 ครั้ง/ปี
ปฐมนิเทศเนื้อหา พร้อม กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยม	สร้างความตระหนัก เป็นยี่ห้อนวัตกรรม	พนักงานใหม่	1 ครั้ง/เดือน
สร้างพื้นที่ต้นแบบเพื่อให้ดูงาน ภายในองค์กร	สร้างความตระหนัก แสดงตัวอย่างให้เห็น	พนักงานทั่วองค์กร	เสนอตัวอย่างพื้นที่ให้ปราชญ์ ไตรมาศ



การท่าเรือแห่งประเทศไทย
Port Authority of Thailand



การท่าเรือแห่งประเทศไทย

พร้อมสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ให้มุ่งเน้นลูกค้า
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเสมอภาค