



## บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ส่วนแผนนวัตกรรมและระบบงาน โทร. ๓๑๐๐

ที่ มท ๐๖๒๗/ว ๒๕๕ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง คู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เรียน หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการกอง  
เลขานุการกรม และหัวหน้าหน่วยงาน

ด้วยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้จัดโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร “ภายใต้ Model DDPM” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเผยแพร่สื่อสารและประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจดจำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยอธิบดีเห็นชอบให้แจ้งเวียน คู่มือค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้หน่วยงานในสังกัดทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้ที่ [www.disaster.go.th/หน่วยงานภายใน/กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ส่วนแผนนวัตกรรมและระบบงาน](http://www.disaster.go.th/หน่วยงานภายใน/กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ส่วนแผนนวัตกรรมและระบบงาน) หัวข้อ คู่มือค่านิยม และวัฒนธรรมกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือดาวน์โหลดได้ตาม QR code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสมิตรา นาสแสง)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



คู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมกรม ปก.



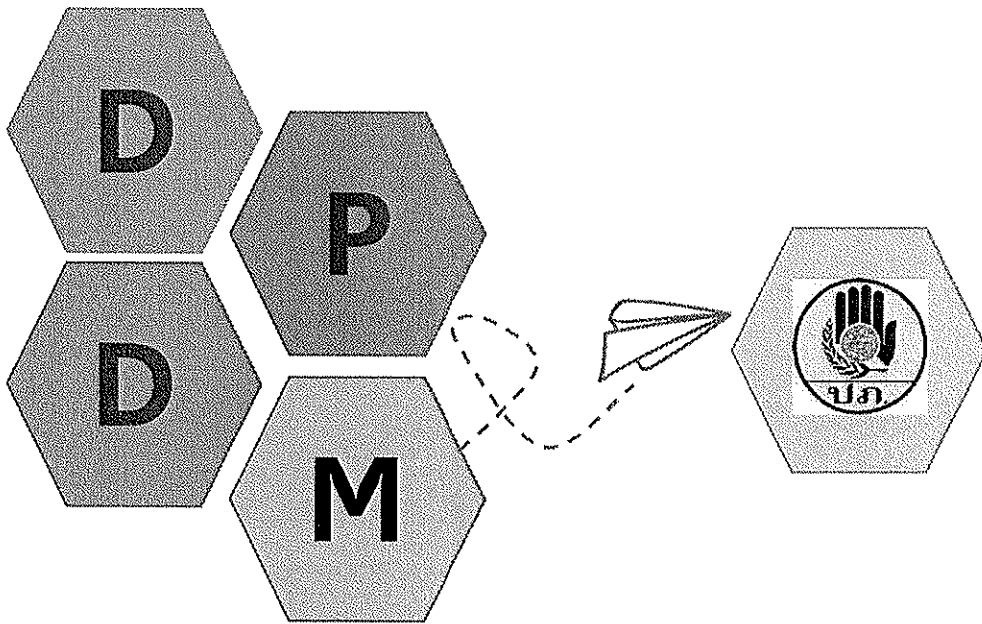
ปก.ก้าวสู่ทศวรรษที่ ๓

“เป็นหน่วยงานกลางในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง”



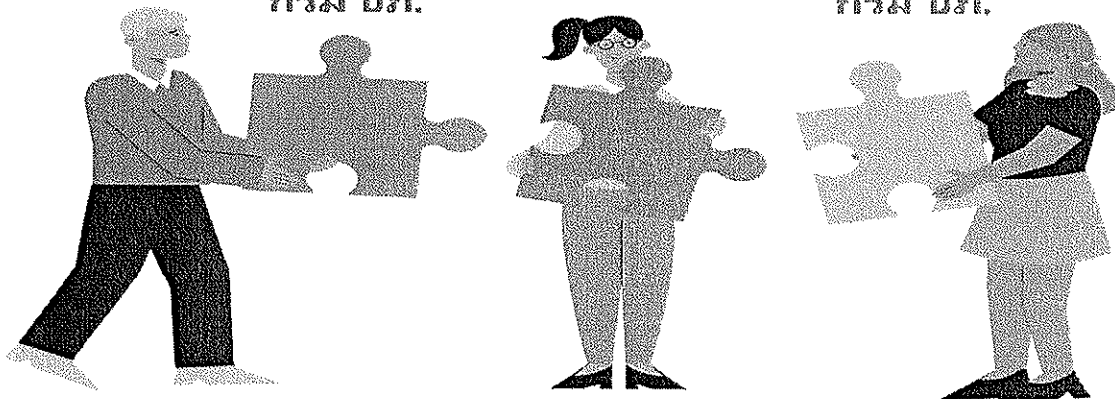
# คู่มือ

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



ค่านิยม  
กรม ปภ.

วัฒนธรรม  
กรม ปภ.



จัดทำโดย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

## คำนำ

ด้วยวิสัยทัศน์ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในการเป็นหน่วยงานกลาง ด้านการจัดการสาธารณภัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง โดยมีพันธกิจในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสาธารณภัยของประเทศ โดยนำเทคโนโลยี นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานมาใช้ในการขับเคลื่อนงานสาธารณภัย รวมทั้งบูรณาการข้อมูลด้านการจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ สร้างการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อให้การจัดการสาธารณภัยของประเทศมีประสิทธิภาพ ซึ่งการผลักดันพันธกิจและวิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องกำหนด "ค่านิยมองค์กร" เพื่อเป็นแนวทาง หรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากรทุกคน ในองค์กร ผ่านกระบวนการเสริมสร้างการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและยึดถือปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

การปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เป็นเรื่องที่สำคัญมากในการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน ค่านิยมเป็นหลักการชี้นำพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่ต้องแสดงออกร่วมกัน เป็นตัวสนับสนุนในการตัดสินใจปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของบุคลากร เพื่อรักษาจุดแข็งในการดำเนินงานไว้ให้คงอยู่ และให้บุคลากรหลายช่วงวัย หลากหลายประสบการณ์ ได้มีจุดร่วมในการปฏิบัติงานให้ประสานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยหลักการข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรทุกระดับต้องให้ความสำคัญและประพฤติปฏิบัติตนตาม "ค่านิยม ปภ." อันจะเป็นการช่วยยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร ปภ. ให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจและนำไปสู่เป้าหมาย (วิสัยทัศน์) ได้อย่างยั่งยืน

นางสุมิตรา นาแสง  
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

# สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ความสำคัญของค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	1
- ค่านิยมองค์กร	1
- ทำไมต้องเรียนรู้ค่านิยม	1
- ลักษณะของค่านิยมที่ดี	2
- ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการของสำนักงาน ก.พ.	2
- วัฒนธรรมองค์กร	3
- ทำไมต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร	3
- ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างไร	3
ส่วนที่ 2 เส้นทางการสร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	4
- เส้นทางการสร้างค่านิยมองค์กร	4
- แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	5
- การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	6
- ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	7
ส่วนที่ 3 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	8
- Do together ทำงานเป็นทีม	9
- Devote อุทิศตน	10
- Professional มีความเป็นมืออาชีพ	11
- Moral มีคุณธรรมจริยธรรม	12
- ตารางความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับหลักธรรมาภิบาล	13
ส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	14
- โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ภายใต้ Model DDPM	14
- การติดตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร	15
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก คำสั่งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ 759/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรม ปก.	
ภาคผนวก ข โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร “ภายใต้ Model DDPM” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	
ภาคผนวก ค แผนปฏิบัติการภายใต้โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร “ภายใต้ Model DDPM” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	

## ส่วนที่ 1 ความสำคัญของค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

### ค่านิยมองค์กร

**ค่านิยมองค์กร** คือ หลักการและพฤติกรรมชั้นนำที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรม ที่พึงประสงค์ขององค์กร รวมทั้งสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคนและช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม (กิตติพัทธ์ จิรวาสงศ์, 2559)

### สำคัญของค่านิยม

ค่านิยม เป็นสิ่งที่ใช้ในการชี้นำองค์กรและพฤติกรรมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นสิ่งที่สนับสนุนการตัดสินใจต่างๆ ที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ค่านิยมจะมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับลักษณะภารกิจขององค์กร ซึ่งองค์กรควรต้องมี “หลักการและแนวคิด หรือค่านิยม” ให้ยึดเป็นแนวทางเพื่อเดินไปถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ทำไมต้องเรียนรู้ค่านิยม

#### ประโยชน์ต่อบุคลากร

1. บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่นและมีความสุข เนื่องจากมีแบบแผนทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (DO) และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (DON'T) ที่ชัดเจน ทำให้ตัดสินใจได้ว่า สิ่งใดผิด สิ่งใดถูกต้องหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า ควรทำหรือไม่ควรทำ

2. บุคลากรเห็นทิศทาง เข้าใจแนวทางในการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน และปฏิบัติตามตามพฤติกรรมร่วมที่องค์กรกำหนด ทำให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์และมุ่งสู่ความก้าวหน้า

#### ประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน

1. เกิดแบบแผนและมาตรฐานที่ชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

## ลักษณะของค่านิยมที่ดี

1. ค่านิยมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร
2. ค่านิยมสามารถแสดงให้เห็นถึงระบบการทำงานที่สอดคล้องกัน
3. ค่านิยมสามารถสร้างความสุข สามัคคี ความสำเร็จให้คนในองค์กร
4. ค่านิยมสามารถแก้ปัญหา และพัฒนาบุคลากรได้
5. ค่านิยมช่วยส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ
6. ค่านิยมสามารถสะท้อนคนในองค์กร แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนในองค์กร

## ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ของสำนักงาน ก.พ.

ค่านิยมสร้างสรรค์เป็นคุณธรรมประจำใจที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดถือ เพื่อให้การปฏิบัติงานภาครัฐบังเกิดผลตามแนวทางของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ที่มุ่งสร้างคุณประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ ในระบบราชการมีค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. กล้ามีนภัยต่อในสิ่งที่ถูกต้อง
  - ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ชอบธรรม
  - เสียสละ
  - พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา
  - ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
  - ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
  - ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
  - แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
  - มีความรับผิดชอบต่อการทำงานในหน้าที่ต่อประชาชน
  - ต่อผลการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ
3. โปร่งใส ตรวจสอบได้
  - สร้างกลไกและวิธีการทำงานขององค์กรให้ชัดเจน ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้
  - เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย
4. ไม่เลือกปฏิบัติ
  - บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด
  - ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความเมตตา เอื้อเฟื้อ ถูกต้อง และมีน้ำใจ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
  - ทำงานให้แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม
  - ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า
  - เน้นการทำงาน โดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการประเมินผลตามตัวชี้วัดของงาน

## วัฒนธรรมองค์กร

**วัฒนธรรมองค์กร** คือ บรรทัดฐาน หรือธรรมเนียมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ยึดถือและยอมรับร่วมกัน

### สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนทำงานอยู่ในองค์กรสะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ ซึ่งเป็นกรอบหรือวิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรนี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็ง และไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวไม่ทันต่อทิศทางการขับเคลื่อนขององค์กร การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ และการสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนงานขององค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมให้บุคลากรของหน่วยงานยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน

### ทำไมต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เนื่องจากองค์กรต่างๆมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยทันต่อสภาวะการณ์ของโลก ทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าคนในองค์กรขาดคุณภาพ องค์กรไม่สามารถที่จะอยู่ได้ ฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กร ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคนในองค์กรต้องช่วยกันดูแลและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่อนาคต

### ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

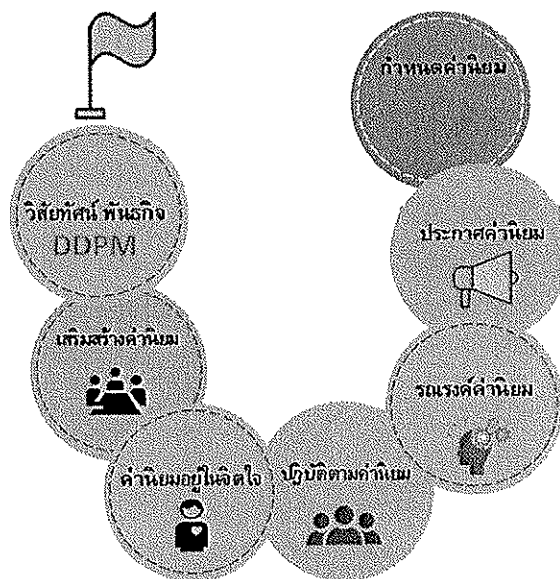
ค่านิยม เป็นแนวปฏิบัติขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินพฤติกรรมว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ โดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้ และร่วมใจปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร และการที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้นั้น จะต้องมีการกำหนดค่านิยมอันถือเป็นแกนหลักของ "วัฒนธรรมองค์กร" จากนั้นจึงทำการสื่อสารค่านิยมให้กลายเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยมีกลไกในการขับเคลื่อนค่านิยม เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

## ส่วนที่ 2 เส้นทางการสร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

### เส้นทางการสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value Road Map)

- **กำหนดค่านิยม** : ค่านิยมองค์กรที่ดี ต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ขององค์กร เพราะการปฏิบัติตัวของบุคลากร ก็คือ พันธกิจเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรนั่นเอง
- **ประกาศค่านิยม** : การให้ความหมายกับค่านิยมให้ชัดเจน เพื่อความเข้าใจตรงกัน และบริหารให้ความสำคัญ จะทำให้ค่านิยมเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องปฏิบัติ
- **รณรงค์ค่านิยม** : เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อค่านิยมขององค์กร เป็นการเชิญชวนให้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเอง ทีมงานและองค์กร ไม่ใช่การบังคับ
- **ปฏิบัติตัวตามค่านิยม** : การทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยม จะทำให้เกิดความสุข และผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาดี เท่ากับค่านิยมมาส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- **ค่านิยมอยู่ในจิตใจ** : การปฏิบัติตัวตามค่านิยม ต้องเป็นธรรมชาติ ไม่รู้สึกว่าจะต้องปฏิบัติ แต่ยินดีปฏิบัติ เพราะทำให้เกิดความภูมิใจ พอใจและมีความสุขด้วยตัวเอง
- **เสริมสร้างค่านิยม** : ค่านิยมควรได้รับการพูดถึง กล่าวถึง และนำมาทบทวนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดพลังในการปฏิบัติต่อไป จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

### เส้นทางการสร้างค่านิยมองค์กร





## แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

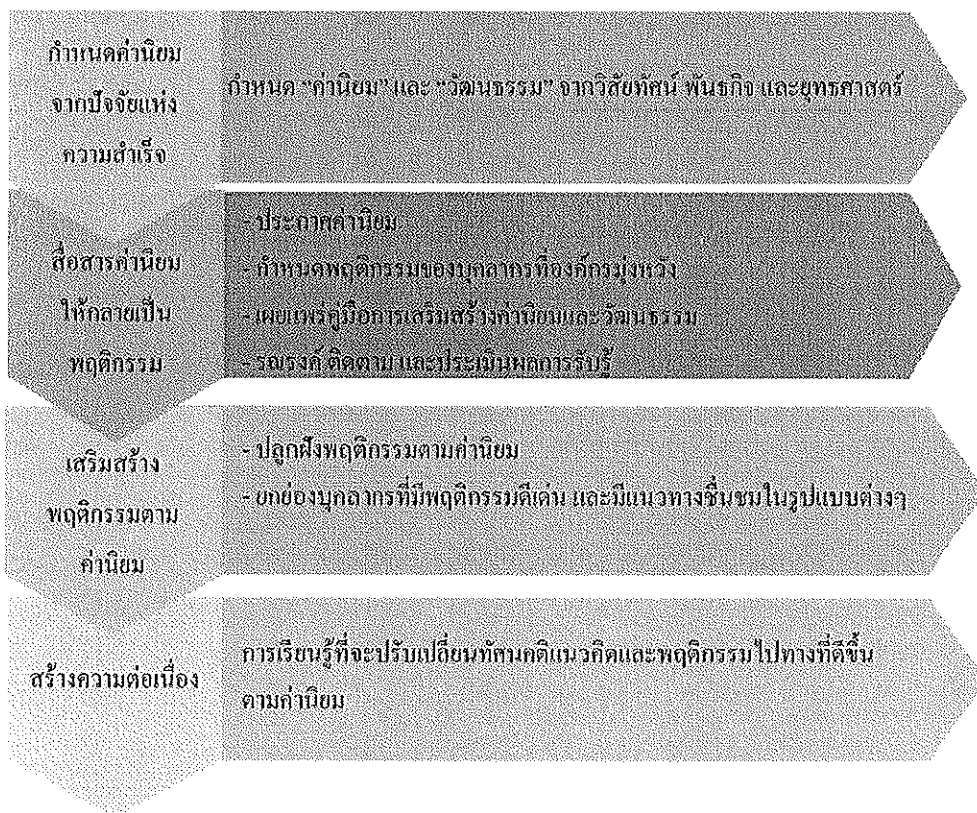
การกำหนดแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม มีกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (อรัญ โสทธิพันธ์, 2550) ได้แก่

**ขั้นตอนที่ 1 : Define** กำหนดค่านิยมจากปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งพิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

**ขั้นตอนที่ 2 : Deploy** สื่อสารค่านิยมให้กลายเป็นพฤติกรรม โดยนำไปประยุกต์ในแต่ละหน้างาน ตำแหน่งงาน และกำหนดเป็นพฤติกรรมของบุคคล

**ขั้นตอนที่ 3 : Drive** เสริมแรงพฤติกรรมตามค่านิยม มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

**ขั้นตอนที่ 4 : Deepen** สร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง บุคลากรได้เรียนรู้และนำไปใช้ได้จริง



## การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากนิยามของค่านิยมและวัฒนธรรม จะเห็นว่าเป็นสิ่งเกี่ยวเนื่องกัน โดยมีค่านิยมเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญซึ่งเป็นรากฐานพฤติกรรมที่บุคลากรขององค์กร เห็นว่ามีคุณค่ายอมรับและยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นแบบแผนเฉพาะขององค์กร ซึ่งการสร้างค่านิยมที่เหมาะสมกับ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรจะเป็นแรงผลักดันอันเข้มแข็งที่ทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์อย่างยั่งยืน

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้ระดมความคิดของบุคลากรและผู้บริหารร่วมกันกำหนดค่านิยมโดยพิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์กร ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ต่างๆ ในอนาคต มาจัดทำเป็นค่านิยมองค์กร ดังนี้



วิทยาลัย  
ป้องกัน  
และ  
บรรเทา  
สาธารณ  
ภัย

“เป็นหน่วยงานกลางในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง”

### พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการสาธารณภัยและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน
2. ส่งเสริมการพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจโดยเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ
3. บริหารทรัพยากรในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพสูง
4. สร้างการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งต่างประเทศและในประเทศทุกระดับ
5. สื่อสารการจัดการสาธารณภัยเพื่อสร้างการรับรู้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

### ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน  
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสาธารณภัย  
 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้หน่วยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่  
 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ค่านิยม : DDPM

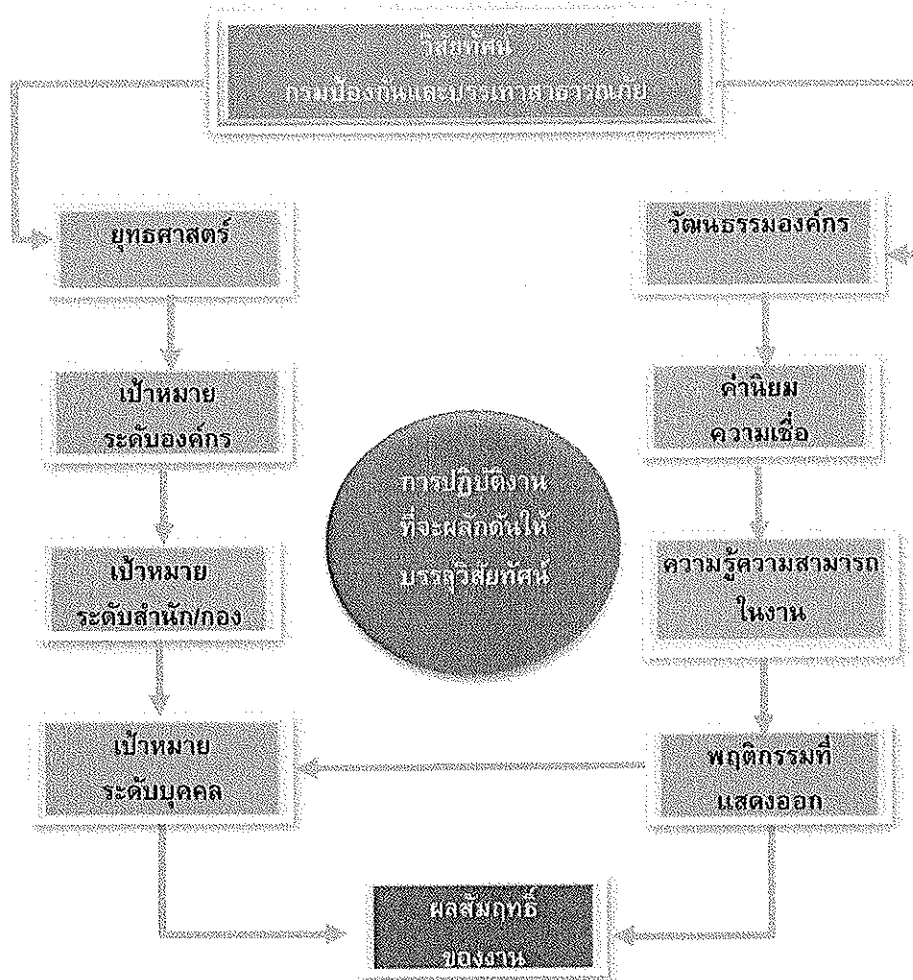
Do together : ทำงานเป็นทีม

Devote : อุทิศตน

Professional : มีความเป็นมืออาชีพ

Moral : มีคุณธรรมจริยธรรม

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร



### ส่วนที่ 3 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

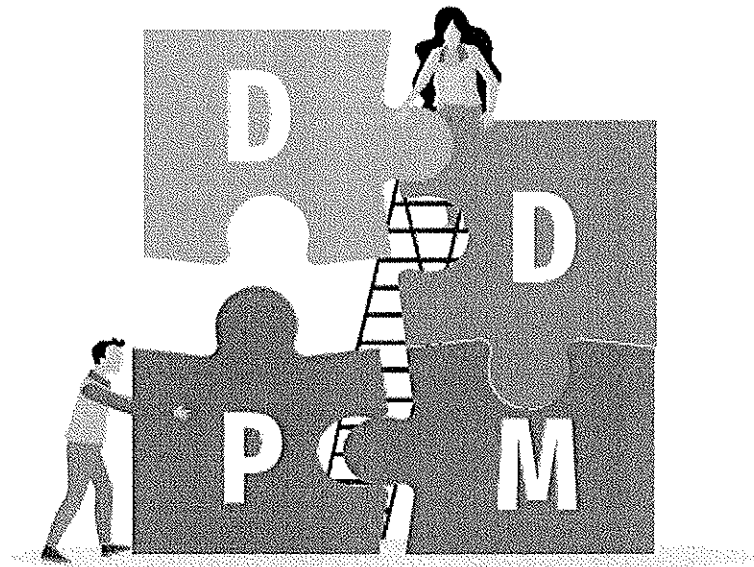
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้มีการทบทวนค่านิยมองค์กร เพื่อเป็นการส่งเสริมวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยประกาศค่านิยมองค์กร ภายใต้ "Model DDPM" ประกอบด้วย

**Do together** ทำงานเป็นทีม หมายถึง มุ่งมั่นในการทำงานเป็นที่ตั้ง โดยสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**Devote** อุทิศตน หมายถึง เสียสละ อุทิศตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม




**Professional** มีความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ทำงานเป็นมืออาชีพ ทำงานอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**Moral** มีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และถูกต้องเพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร






## D - Do together ทำงานเป็นทีม

หมายถึง : มุ่งมั่นในการทำงานเป็นที่ตั้ง โดยสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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>- สร้างความขัดแย้งในทีม</li> </ul>

## D - Devote อุทิศตน



หมายถึง : เสียสละ อุทิศตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ 	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์  
<ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี</li> <li>- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด</li> <li>- ลงมือทำงานให้สำเร็จ</li> <li>- แสดงความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากการกระทำ</li> <li>- ปรับปรุงหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับ</li> <li>- มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ พุดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส จริงใจ ให้บริการ</li> <li>- ทำงานเชิงรุก</li> <li>- เสียสละเวลาราชการเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ละทิ้งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ย่อท้อต่ออุปสรรค</li> <li>- ปฏิเสธความรับผิดชอบ</li> <li>- นั่งเฉยต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ</li> <li>- ประวิงเวลา ไม่กระตือรือร้นต่อหน้าที่</li> <li>- นั่งเทียนเขียนงาน</li> <li>- หลบเลี่ยงการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ วิทยาการใหม่ๆ ปฏิบัติงานด้วยความรู้เดิมวิธีการเดิม</li> <li>- ทำงานตามประสพการณ์เดิมไม่พัฒนาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตน</li> </ul>

# P



- Professional มีความเป็นมืออาชีพ

หมายถึง : ทำงานเป็นมืออาชีพ ทำงานอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

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> <li>- ศึกษา ค้นคว้า หาวิธีการหรือเทคนิคการทำงานและ เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- ติดตามข่าวสารทันการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลก</li> <li>- นำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรมาประยุกต์ใช้กับงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</li> <li>- ศึกษาหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุดเป็นเกณฑ์ในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- พุดมากกว่าทำ</li> <li>- ไม่มีแผนในการทำงาน</li> <li>- ลางานบ่อย มาสายประจำ</li> <li>- ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรค</li> <li>- ไม่เปิดรับความรู้ เทคโนโลยี เครื่องมือ หรือ อุปกรณ์ ใหม่ ไม่ตระหนักว่ามีวิธีการอื่นที่ทันสมัยและมีประสิทธิผลกว่า</li> <li>- มีความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย แต่ไม่ประยุกต์ ความคิดให้เกิดผลในทางปฏิบัติ</li> </ul>

## M – Moral มีคุณธรรมจริยธรรม

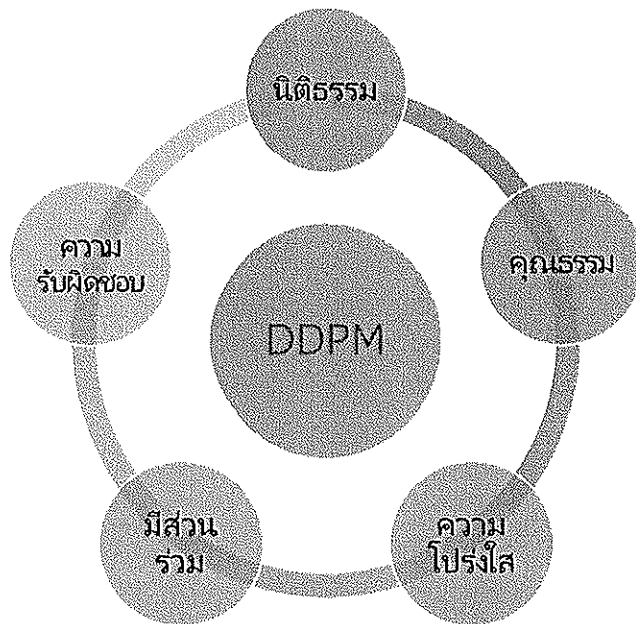
หมายถึง : การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้อง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ 	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ 
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน</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>- นินทาวาร้าย ดูถูกองค์กรของตนเอง</li> <li>- เฟิกเฉยเมื่อผู้อื่นแจกจ่ายผลประโยชน์ขององค์กร</li> <li>- ละเมิดกฎเกณฑ์หรือทำลายระเบียบที่ดีของหน่วยงาน</li> <li>- ใช้ตำแหน่งหน้าที่ช่วยเหลือตนเองและพวกพ้อง</li> <li>- ประพฤติตนในเชิงชู้สาว</li> <li>- ขโมยผลงานของคนอื่นเป็นผลงานของตนเอง</li> <li>- แสดงความคิดเห็นด้วยความลำเอียงและอคติเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้องโดยไม่เป็นตามหลักวิชาการ</li> <li>- กระทำโดยถือเอาประโยชน์และตามใจตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์หรือโทษที่มีต่อส่วนรวม คำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว</li> </ul>



ตารางความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ปก. (DDPM)	หลักธรรมาภิบาล				
	หลักนิติธรรม	หลักคุณธรรม	หลักความโปร่งใส	หลักการมีส่วนร่วม	หลักความรับผิดชอบ
Do together การทำงานเป็นทีม				✓	✓
Devote อุทิศตนเสียสละ				✓	✓
Professional มีความเป็นมืออาชีพ				✓	✓
Moral มีคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓	✓		



#### ส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้จัดทำโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ภายใต้ Model DDPM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กร ให้บุคลากรสามารถจดจำและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และปลูกฝังจนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กรและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร โดยมีกิจกรรม แผนปฏิบัติการภายใต้โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ดังนี้

กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดทำคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และเผยแพร่สื่อสาร ให้บุคลากร ปก. ทราบ และเข้าใจ	พบ.
2. ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีการทำงานเป็นทีม	สปบ.
3. จัดกิจกรรม/ศึกษาดูงานกับหน่วยงานที่มีความโดดเด่น	จธ.
4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	จธ.
5. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	กจ.
6. จัดทำสื่อสารประชาสัมพันธ์และสื่อนโยบายค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กรในรูปแบบต่างๆ	พพ.
7. จัดบอร์ดสื่อสารประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กร ณ บริเวณห้องโถง ด้านล่าง อาคาร 3 และอาคาร 2	พพ.
8. จัดกิจกรรมสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมการสร้างค่านิยมองค์กร และสร้างการรับรู้	สล.
9. ประเมินผลสำเร็จโครงการฯ และสำรวจการรับรู้ค่านิยมองค์กร	พบ.

## การติดตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร

การติดตามการขับเคลื่อนแผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นการวัดผลความสำเร็จในการส่งเสริมค่านิยมภายใต้แผนปฏิบัติการโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร "Model DDPM" ซึ่งจำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค ผลกระทบที่เกิดขึ้นอันจะช่วยให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งขึ้นพิจารณาหาแนวทางแก้ไขต่อไป การติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิผลจะต้องอาศัยตัวชี้วัดความสำเร็จในหลายมิติ ซึ่งส่วนหนึ่งได้กำหนดไว้แล้วในแผนปฏิบัติการโครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ ปก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

- 1) ติดตามผลการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดระดับการรับรู้และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากร เพื่อสรุปบทเรียนและจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการวัดผลสำเร็จในระดับต่อไป
- 2) พัฒนาระบบติดตามประเมินผลที่เหมาะสม ด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

### สรุป

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการโครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ ปก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จะสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจและความมุ่งมั่นของพวกเราชาว ปก. ทุกคน ซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มขีดความสามารถในระดับบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย "เป็นหน่วยงานกลางในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง" ได้อย่างสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร " ปก.ห่วงใยความปลอดภัยคนไทยทุกคน" ดังค่านิยมที่กำหนดไว้ "DDPM"

# ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### คำสั่งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ 759/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



คำสั่งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
ที่ ๗๕๙ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตามที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้ทบทวนและกำหนดค่านิยมองค์กรขึ้นใหม่ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมอย่างต่อเนืองที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนยกระดับความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรที่มีเอกลักษณ์สู่ความเป็นเลิศในอนาคตต่อไป นั้น

เพื่อให้การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่การปฏิบัติจนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

#### ๑. องค์ประกอบ

- |      |   |                                 |
|------|---|---------------------------------|
| ๑.๑  | รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>ที่ได้รับมอบหมาย                   | ประธานคณะทำงาน                  |
| ๑.๒  | หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมหรือผู้แทน   | คณะทำงาน                        |
| ๑.๓  | ผู้อำนวยการกองทุกกองหรือผู้แทน  | คณะทำงาน                        |
| ๑.๔  | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกัน<br>และบรรเทาสาธารณภัยหรือผู้แทน | คณะทำงาน                        |
| ๑.๕  | เลขานุการกรมหรือผู้แทน  | คณะทำงาน                        |
| ๑.๖  | ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ<br>หรือผู้แทน              | คณะทำงาน                        |
| ๑.๗  | ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในหรือผู้แทน                                      | คณะทำงาน                        |
| ๑.๘  | รองหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมหรือผู้แทน                                | คณะทำงาน                        |
| ๑.๙  | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร   | คณะทำงาน<br>และเลขานุการ        |
| ๑.๑๐ | เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร   | คณะทำงาน<br>และผู้ช่วยเลขานุการ |

#### ๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมในการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์แก่บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๒ อำนวยการ...

๒.๒ อำนวยความสะดวก กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนัก/กอง/  
ศูนย์/กลุ่ม ในการดำเนินการปลูกฝังค่านิยมองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

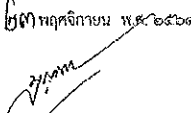
๒.๓ ขับเคลื่อน ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเผยแพร่ และ  
การปลูกฝังการปฏิบัติตามกรอบค่านิยมองค์กรที่กำหนด และยึดถือให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๔ เสริมสร้างค่านิยมองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีความต่อเนื่อง  
และยั่งยืนและสามารถสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยมที่พึงประสงค์ได้

๒.๕ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

  
นาย (ชื่อจริง) เสือสุโขทัย

อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## ภาคผนวก ข

### โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร “ภายใต้ Model DDPM” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

#### โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร “ภายใต้ Model DDPM” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

##### ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยภารกิจของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มุ่งมั่นสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้สานต่อและต่อยอดกลไกการจัดการสาธารณภัยในทุกมิติของการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนและทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว นอกจากเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ในการจัดการสาธารณภัยแล้ว บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนับเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ จึงต้องมีแนวทางหรือกรอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

การสร้างค่านิยมองค์กร จึงเป็นเครื่องชี้นำที่สื่อสารความคาดหวังขององค์กร เปรียบเสมือนเสาหลักที่ยึดโยงให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติตาม เพื่อสะท้อนและส่งเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นการตัดสินใจของบุคลากรว่าพฤติกรรมใดควรแสดงออก เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ช่วยสร้างบรรยากาศที่มีความกลมเกลียว สร้างการทำงานเป็นทีม ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้มีการทบทวนค่านิยมองค์กร เพื่อเป็นการส่งเสริมวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยประกาศค่านิยมองค์กร ภายใต้ Model DDPM เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

Do together ทำงานเป็นทีม หมายถึง มุ่งมั่นในการทำงานเป็นที่ตั้ง โดยสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Devote อุทิศตน หมายถึง เสียสละ อุทิศตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

Professional มีความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ทำงานเป็นมืออาชีพ ทำงานอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Moral มีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้อง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

จากความสำเร็จข้างต้น กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงได้จัดทำ “โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ภายใต้ Model DDPM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” เพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรให้บุคลากรสามารถจดจำและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และปลูกฝังจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรและมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อเผยแพร่สื่อสารและประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร "ภายใต้ Model DDPM"
- ๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจดจำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

๓. เป้าหมาย

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้และจดจำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงออกที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงานเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

๔. ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ - มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กร ภายใต้ Model DDPM ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม

เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีการรับรู้และจดจำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยการสำรวจการรับรู้ มีผลคะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐

๕. ระยะเวลาดำเนินการ : ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๖. ขั้นตอนการดำเนินการ

๖.๑ ขออนุมัติโครงการและดำเนินการโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร "ภายใต้ Model DDPM" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๖.๒ ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กร "ภายใต้ Model DDPM" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำคู่มือค่านิยมองค์กร และเผยแพร่สื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและศึกษาทำความเข้าใจ

กิจกรรมที่ ๒ จัดบอร์ดสื่อสารประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กร ณ บริเวณชั้น ๑ อาคาร ๒ และอาคาร ๓

กิจกรรมที่ ๓ จัดทำสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อนำไปเผยแพร่ในช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ ปก.

กิจกรรมที่ ๔ จัดกิจกรรมงานกิจกรรมสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมการสร้างค่านิยม และสร้างการรับรู้

๖.๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสื่อสารกิจกรรม

๖.๔ ประเมินผลสำเร็จโครงการฯ และสำรวจการรับรู้ค่านิยมองค์กร

๖.๕ รวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานตามกิจกรรมที่ ๑ - ๔ เสนอ อปท. เพื่อโปรดทราบ

๗. ผู้รับผิดชอบ

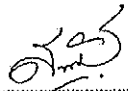
ส่วนแผนกวัฒนธรรมและระบบงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

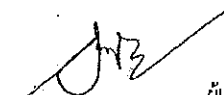
๘. ผลที่คาดหวัง...



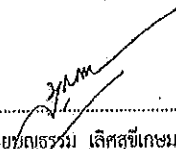
๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๘.๑ มีการเผยแพร่สื่อสารและประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กร “ภายใต้ Model DDPM”
- ๘.๒ บุคลากร ปก. สามารถจดจำค่านิยมองค์กร
- ๘.๓ ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

ลงชื่อ  ผู้เสนอโครงการ  
(นางสุมิตรา นาส่าง)  
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบโครงการ  
(นายเจียรชัย ชุกิตวิบูลย์)  
รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อนุมัติโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร  
“ภายใต้ Model DDPM” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ  ผู้อนุมัติโครงการ  
(นายพวงรธรรม เลิศสุขีเกษม)  
อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



คณะผู้จัดทำคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- |                                    |                                       |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| ๑. นางสุมิตรา นาแสง                | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร       |
| ๒. นางสาวเกษศิริรินทร์ พาณิชยาชีวะ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางสาวกรรวิ จันทร์ลีวานนท์      | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ      |
| ๔. นางสาวลีปภา พิมล                | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ      |
| ๕. นางสาวเกวลิน ไชยอำพร            | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ      |
| ๖. นางสาววันวิสาข์ เนตรมะลิ        | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ      |

