



แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569
(ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.2567)

บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
รัฐวิสาหกิจในความควบคุมของกองทัพเรือ
กระทรวงกลาโหม

คณะกรรมการการจัดการความรู้และนวัตกรรม
ให้ความเห็นชอบ ในการประชุม ครั้งที่ 2/2567

เมื่อวันที่ 15 ส.ค.67

รายงานคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทราบ
ในการประชุมครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 25 ก.ย.67



คำนำ

บริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด (บอท.) ได้เห็นความสำคัญของการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ตลอดจนเป็นส่วนสนับสนุนสำคัญที่จะนำพาบริษัทฯ ไปสู่การ “เป็นอู่เรือที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการระดับสากล เดิบโตและเป็นกลไกสำคัญในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพาณิชย์นาวีของไทย สามารถพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน” ซึ่งมีค่านิยม คือ “แสวงหาโอกาสทางธุรกิจ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ สร้างสรรค์นวัตกรรมสู่ความยั่งยืน”

ดังนั้น เพื่อให้พฤติกรรมของพนักงานเป็นไปตามค่านิยมและพฤติกรรมองค์กรคาดหวัง บอท. จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567- 2569 (ฉบับทบทวนปี พ.ศ.2567) เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมระยะยาว และจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เพื่อสร้างความชัดเจนในการดำเนินการตามแผนให้สำเร็จลุล่วงต่อไป

คณะกรรมการขับเคลื่อนด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม

บริษัท อุ่กรุงเทพ จำกัด

19 กรกฎาคม 2567

สารบัญ

บทที่ 1

บทนำ

หน้า

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท อุกรุงเทพ จำกัด	1
นโยบายของคณะกรรมการบริษัท อุกรุงเทพ จำกัด ประจำปี งบ. พ.ศ.2567	4
นโยบายด้านการจัดการความรู้	5
นโยบายด้านการส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม	5

บทที่ 2

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	7
นโยบายการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	8
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม	8
วัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากค่านิยมสู่พฤติกรรมที่มุ่งเน้น	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9

บทที่ 3

แผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	11
กลไกขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามบทบาทหน้าที่	12
แผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบ. พ.ศ.2567-2569	13
แผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี งบ. พ.ศ.2568	18
การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างค่านิยมฯ	21
การประเมินพฤติกรรม	21

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

บริษัท อุ กรุงเทพ จำกัด (บอท.) เป็นรัฐวิสาหกิจในความควบคุมของกองทัพเรือ สังกัดกระทรวงกลาโหม จัดเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทนโยบายพิเศษของรัฐ ประเภทยุทธปัจจัย ประกอบกิจการอุตสาหกรรมอู่เรือ และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน คือ ดำเนินกิจการอู่เรือ สร้างและซ่อมเรืออย่างมีประสิทธิภาพ มีผลประกอบการที่ดี เพื่อมุ่งความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมอู่เรือ และซ่อมเรือภายในประเทศ สนับสนุนกิจการอู่เรือ สร้างและซ่อมเรือ รวมถึงการให้ความร่วมมือในการวิจัยพัฒนาของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน สนับสนุนกิจการพาณิชย์นาวีไทย และเป็นเครื่องมือของรัฐ ในการพัฒนาอุตสาหกรรมอู่เรือไทย

บอท. มีการดำเนินธุรกิจด้านการต่อเรือและซ่อมเรือ รวมถึงการดำเนินการที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพาณิชย์นาวีและงานบริการ ซึ่งถือเป็นจุดแข็งด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ดังต่อไปนี้

1. ธุรกิจต่อเรือพาณิชย์และเรือเฉพาะทาง สนับสนุนการปฏิบัติการด้านความมั่นคง เป็นการดำรงสภาพธุรกิจหลักของบริษัทฯ และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการต่อเรือ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาขีดความสามารถในการออกแบบและต่อเรือเฉพาะทาง อาทิ เรือรบ เรือช่วยรบ เรือน้ำมัน เป็นต้น ให้มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ และมีความยั่งยืนอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. ธุรกิจการซ่อมและดัดแปลงเรือในระบบต่างๆ อาทิ ตัวเรือ กลจักร ไฟฟ้า เป็นต้น สนับสนุนกิจการพาณิชย์นาวี และด้านความมั่นคงทั้งเรือในภาคราชการและเอกชน

3. ธุรกิจการซ่อมและสร้างชิ้นส่วน หรือสิ่งอุปกรณ์ต่างๆ ที่เป็นกิจการต่อเนื่อง จากอุตสาหกรรมอู่เรือและซ่อมเรือ อาทิ งาน Platform ต่างๆ โครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่ ฐานขุดเจาะน้ำมัน เป็นต้น

4. ธุรกิจจำหน่ายสินค้าและบริการ สนับสนุนการส่งกำลังบำรุง (Logistics Support) โดยเป็นตัวแทนจัดจำหน่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ รวมถึงยุทธโปกรณ์ประเภทต่างๆ สนับสนุนการปฏิบัติการ ด้านการส่งกำลัง การซ่อมบำรุง การบริการ การสนับสนุนทางเทคนิค ฯลฯ อาทิ อะไหล่/ชิ้นส่วนซ่อม เหล็กต่อเรือ ยุทโปกรณ์ การออกแบบและประมาณการ เป็นต้น

5. ธุรกิจการให้เช่าและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในส่วนของทรัพย์สินและพื้นที่เช่าของ บอท. ทั้งในพื้นที่ของบริษัทฯ ถนนเจริญกรุง เขตสาทร กรุงเทพฯ และในพื้นที่บริษัทฯ ได้เช่าไว้จากกรมธนารักษ์ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ทั้งการให้เช่าช่วงดำเนินการ หรือการร่วมการดำเนินการ เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสร้างธุรกิจใหม่ และทำให้เกิดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

6. ธุรกิจการฝึกอบรมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการต่อเรือและซ่อมเรือ อาทิ งานเชื่อม ประสาน งานเพลลาใบจักร ช่างสี ช่างทอ เป็นต้น

7. ธุรกิจให้เช่าที่ดินเพื่อการพาณิชย์ ระยะเวลาไม่เกิน 30 ปี

วิสัยทัศน์ของบริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด

“เป็นอู่เรือที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการระดับสากล เดิบบโตและเป็นกลไกสำคัญ ในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพาณิชย์นาวีของไทย สามารถพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน”

พันธกิจของบริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด

1. ให้บริการต่อเรือและซ่อมเรือ ให้แก่หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และ เอกชน ทั้งภายใน ประเทศ และต่างประเทศ

2. ให้บริการจำหน่ายพัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ ให้แก่ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และ เอกชนภายในประเทศ

3. ให้บริการจำหน่ายและซ่อมบำรุงยุทโธปกรณ์ให้แก่หน่วยงานในกองทัพไทย

4. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

5. พัฒนาและขยายกิจการ โดยการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และการสร้างอู่เรือแห่งใหม่บริเวณ ชายทะเล

6. วิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และบริการ รวมไปถึงอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศ

7. ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

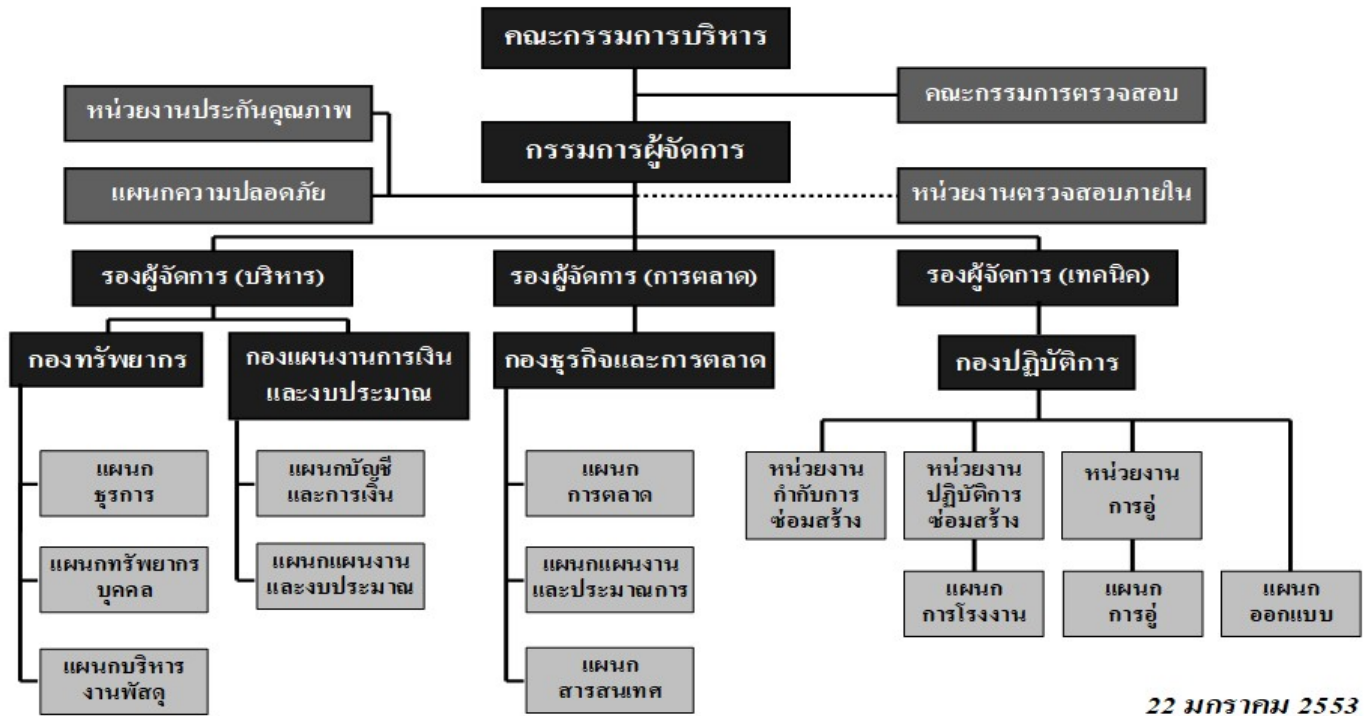
ค่านิยม

“แสวงหาโอกาสทางธุรกิจ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ สร้างสรรค์นวัตกรรมสู่ความยั่งยืน”

วัฒนธรรมองค์กร

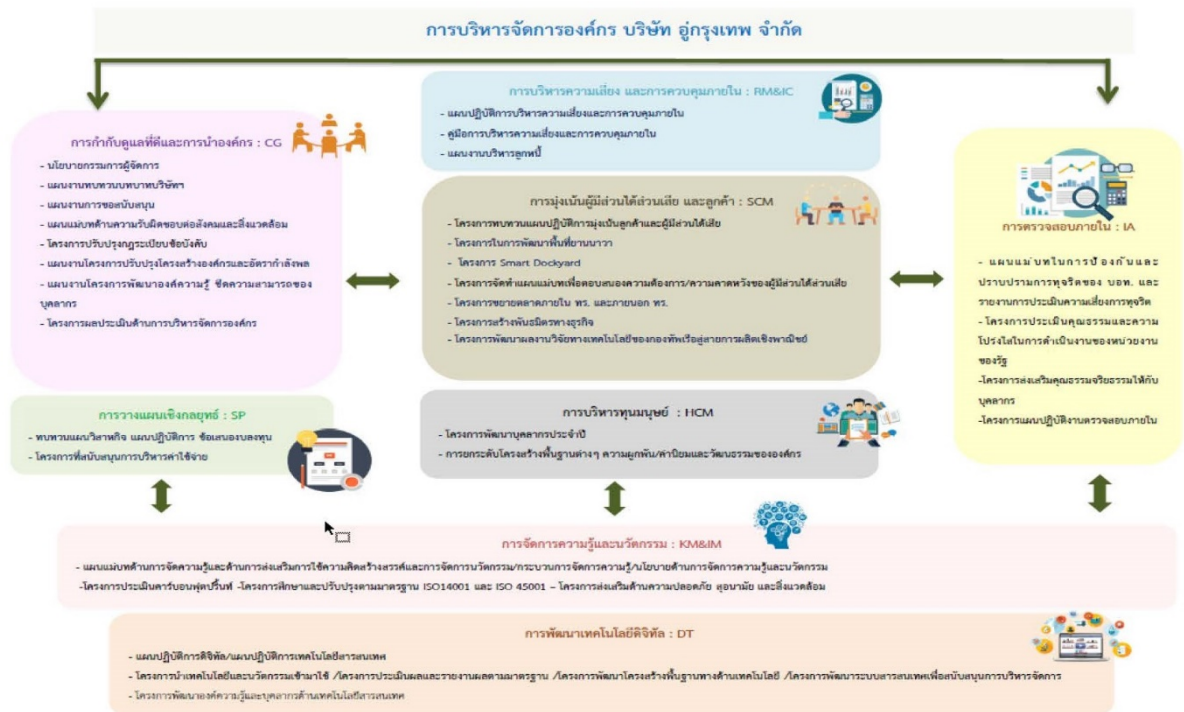
“อุทิศตนเพื่อให้ความต้องการของลูกค้าบรรลุผลสำเร็จ และดำเนินการปรับปรุงองค์กร เพื่อสร้างความประทับใจให้ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง”

โครงสร้างองค์กร



22 มกราคม 2553

แนวทางการบริหารจัดการองค์กร



นโยบายของคณะกรรมการบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. การพัฒนาองค์กร ดำเนินการปรับบทบาทบริษัทฯ กับผู้กำกับดูแล ได้แก่ กองทัพเรือ กระทรวงกลาโหม และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง เพื่อผลักดันและสนับสนุนให้บริษัทฯ ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้หน่วยของรัฐในสังกัดกระทรวงกลาโหมจัดจ้างซ่อมเรือและสร้างเรือจากบริษัทฯ โดยวิธีการเฉพาะเจาะจง

2. การพัฒนาธุรกิจ ขยายขีดความสามารถการดำเนินธุรกิจ โดยดำเนินการพัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงทางธุรกิจจากการรักษากลุ่มลูกค้าเดิม ขยายฐานลูกค้าใหม่ พัฒนาธุรกิจใหม่ สร้างรายได้จากธุรกิจใหม่ สร้างพันธมิตรเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาอู่เรือให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับบทบาทของบริษัทฯ และขีดความสามารถในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ พัฒนาพื้นที่ยานนาวาให้สำเร็จ เพื่อสร้างรายได้เพิ่มให้กับองค์กร เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการต้นทุน การดำเนินงานและบริหาร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการลูกหนี้

3. การบริหารจัดการองค์กร พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรของบริษัทฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ โดยดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนการบริหารจัดการโครงการและลูกค้า ปรับปรุงกระบวนการทำงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในปัจจุบันที่ต้องแข่งขันกับภาคเอกชน และปรับปรุงระบบการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกำหนด พัฒนาระบบการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของบริษัทฯ

4. การพัฒนาบุคลากร พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถรองรับธุรกิจหลักและธุรกิจใหม่ขององค์กร โดยดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับภารกิจในการมุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมซ่อมสร้างเรือ โดยการวางแผนบริหารและสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะและความชำนาญด้านการซ่อมสร้างเรือ เป็นสำคัญ และพัฒนาองค์ความรู้ ขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน และธุรกิจใหม่ของบริษัทฯ

5. การพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม โดยดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ และคำนึงถึงการนำวัสดุต่าง ๆ กลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด เพื่อลดปัญหาขยะที่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม และการประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเชิงเศรษฐกิจ (Eco-Efficiency) พัฒนาเทคโนโลยีองค์ความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมสู่ความยั่งยืน และการเชื่อมต่อยุคสมัยใหม่ (5G connectivity) เพื่อยกระดับความสามารถของกำลังคนในองค์กร รวมถึงยกระดับเครือข่ายพันธมิตร

นโยบายด้านการจัดการความรู้

1. เสริมสร้างวิสัยทัศน์ และทัศนคติของบุคลากร บอท. ให้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้เป็นฐาน และการสร้างความตระหนักเรื่องความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้เป็นฐาน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงาน มีการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
4. เสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้บุคลากร บอท. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยง่าย สะดวก และรวดเร็ว
6. ผู้บริหารทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ดังกล่าว และมีหน้าที่ในการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์แห่งนโยบายนี้

นโยบายด้านการส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม

1. พัฒนาระบบการจัดการนวัตกรรมองค์กร โดยจัดให้มีกรอบแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมขององค์กรที่ชัดเจน อันประกอบด้วย นโยบาย เป้าหมาย แผนงานด้านนวัตกรรมเพื่อมุ่งเน้นลูกค้าและตลาดระยะสั้นและระยะยาว ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคลและระดับองค์กร โครงสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกระบวนการด้านการจัดการนวัตกรรม เพื่อมุ่งให้ บอท. เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
2. พัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้รองรับการพัฒนาและการสร้างนวัตกรรมในอนาคตที่ถูกนำเข้ามาใช้ในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
3. เปิดกว้างในการสร้างความร่วมมือด้านความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกัน หรือในระหว่างองค์กร เพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ต่อยอดธุรกิจขององค์กร
4. ส่งเสริมการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาสนับสนุนการดำเนินงานในทุกกระบวนการ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงาน สนับสนุนการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการดำเนินงานของ บอท.
5. ส่งเสริมให้บุคลากร บอท. มีทัศนคติที่ดีพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สามารถคิดค้นและประยุกต์ใช้นวัตกรรม รวมทั้งผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ และต่อยอดสู่นวัตกรรม

6. ส่งเสริมให้บุคลากร บอท. เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการนวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปพัฒนาคิดค้นให้เกิดนวัตกรรม ผ่านรูปแบบคณะกรรมการด้านนวัตกรรม ดังนี้

6.1 ส่งเสริมการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาสนับสนุนการดำเนินงาน ในทุกกระบวนการเพื่อสนับสนุนและก่อให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการดำเนินงานของ บอท.

6.2 ส่งเสริมให้บุคลากร บอท. มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถคิดค้นและประยุกต์ใช้นวัตกรรม รวมทั้งผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ และต่อยอดสู่นวัตกรรม

7. ส่งเสริมในการพัฒนางานวิจัย และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงาน และสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในธุรกิจการซ่อมสร้างเรือ ธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง และธุรกิจใหม่

8. ให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ และระบบคลังนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สนับสนุนกิจกรรมด้านนวัตกรรม เสริมสร้างบรรยากาศด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานนวัตกรรม การสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนานวัตกรรม

บทที่ 2

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่พนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่องและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้นก็คือ **วัฒนธรรม** และการจะทำให้การดำเนินงานราบรื่น บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวังย่อมเกิดจากรากฐานของระบบการบริหารและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนของบุคลากร และผู้บริหารภายในองค์กร นั่นคือ **ค่านิยมองค์กร**

ค่านิยมองค์กร หมายถึง แบบอย่างพฤติกรรมของพนักงาน ที่เกิดจากความเชื่อร่วมกันว่ามีคุณค่า มีประโยชน์ถูกต้อง ดีงาม ควรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ บอท.

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การดำเนินงานหรือแบบแผนการดำเนินงานของ บอท. ที่แสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิดทัศนคติ ความเชื่อ ความศรัทธาร่วมกันอย่างเป็นระบบ เป็นระเบียบแบบแผน และพนักงานทุกคนถือปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นคุณลักษณะเฉพาะของ บอท. รวมทั้งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้ บอท. ดำเนินการไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน



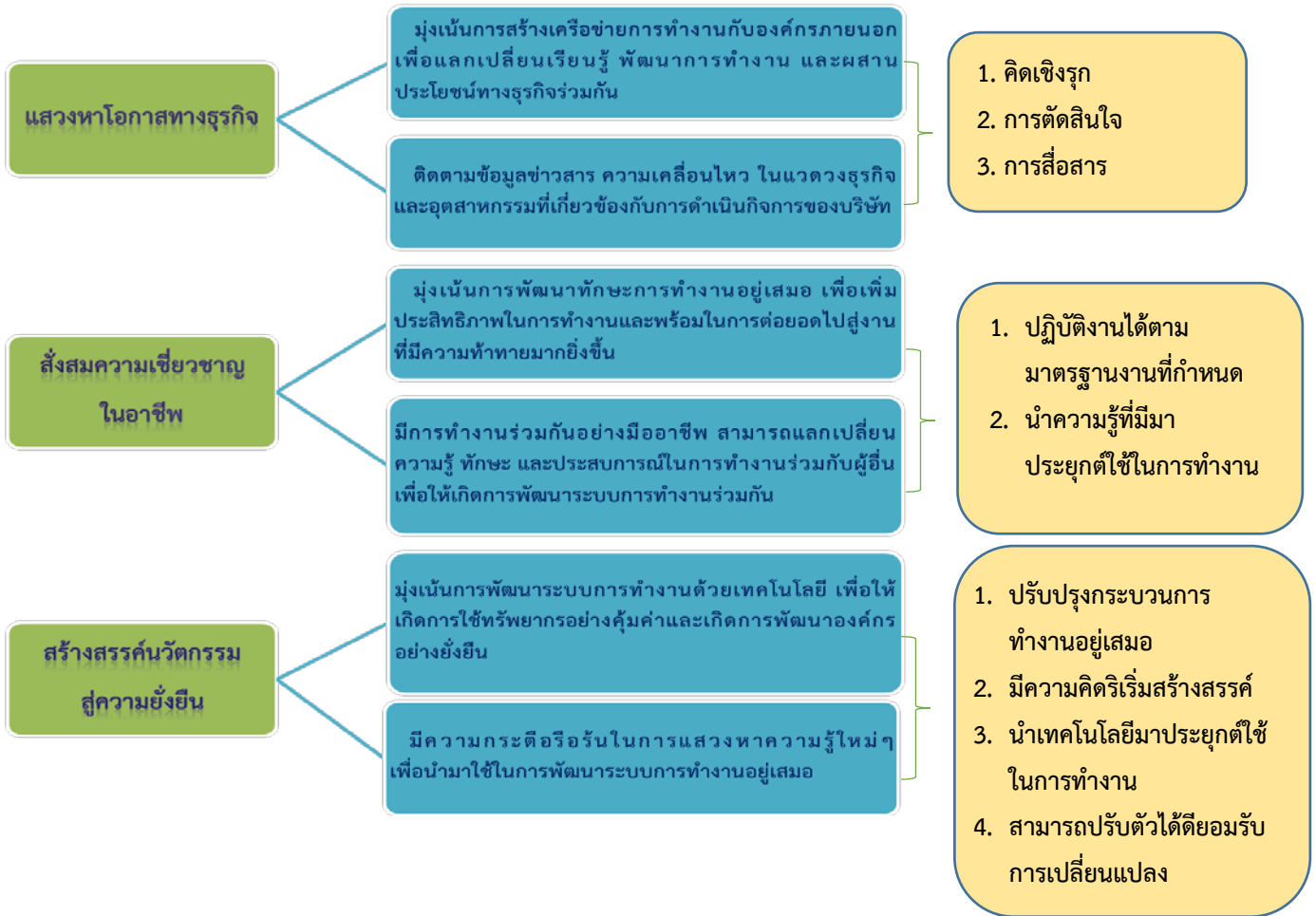
นโยบายการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

1. ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมของ บอท. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในทางที่ดีตรงกับทิศทางที่องค์กรมุ่งหวัง
2. ให้ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของ “บุคลากรตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปทุกคน” ในการให้ความสำคัญกับการเผยแพร่การประชาสัมพันธ์การชี้แจงการถ่ายทอด การสังเกต การพัฒนา และการปลูกฝังค่านิยม บอท. ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนรวมทั้งการปลูกฝังค่านิยม บอท. ในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้น
3. ให้บุคลากรทุกระดับประพฤติตนอย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอภายใต้ค่านิยมของ บอท. “แสวงหาโอกาสทางธุรกิจ สังสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ สร้างสรรค์นวัตกรรมสู่ความยั่งยืน”
4. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับการ ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมของ บอท. โดยให้ความสำคัญ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการยกย่องชมเชยต่างๆ เป็นต้น
5. สำหรับกิจกรรมอื่นๆ สามารถประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ แนวทางและพฤติกรรมตามที่องค์กรกำหนด

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม



วัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากค่านิยมสู่พฤติกรรมที่มุ่งเน้น



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. พนักงานเห็นทิศทาง เข้าใจในแนวทางการทำงานของบริษัทที่ชัดเจน และปฏิบัติตามตามพฤติกรรมร่วม ที่พนักงานบริษัททุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น
2. ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของบริษัทได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่นและมีความสุข เนื่องจากมีแบบแผนพฤติกรรมทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ที่ชัดเจน ทำให้ตัดสินใจว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ดีหรือไม่ มีคุณค่าหรือไม่ ควรทำหรือไม่ควรทำ
3. ช่วยให้การดำเนินงานมีพลัง การมีค่านิยมเป็นจุดยึดเหนี่ยวก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมกันซึ่งผลักดันให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

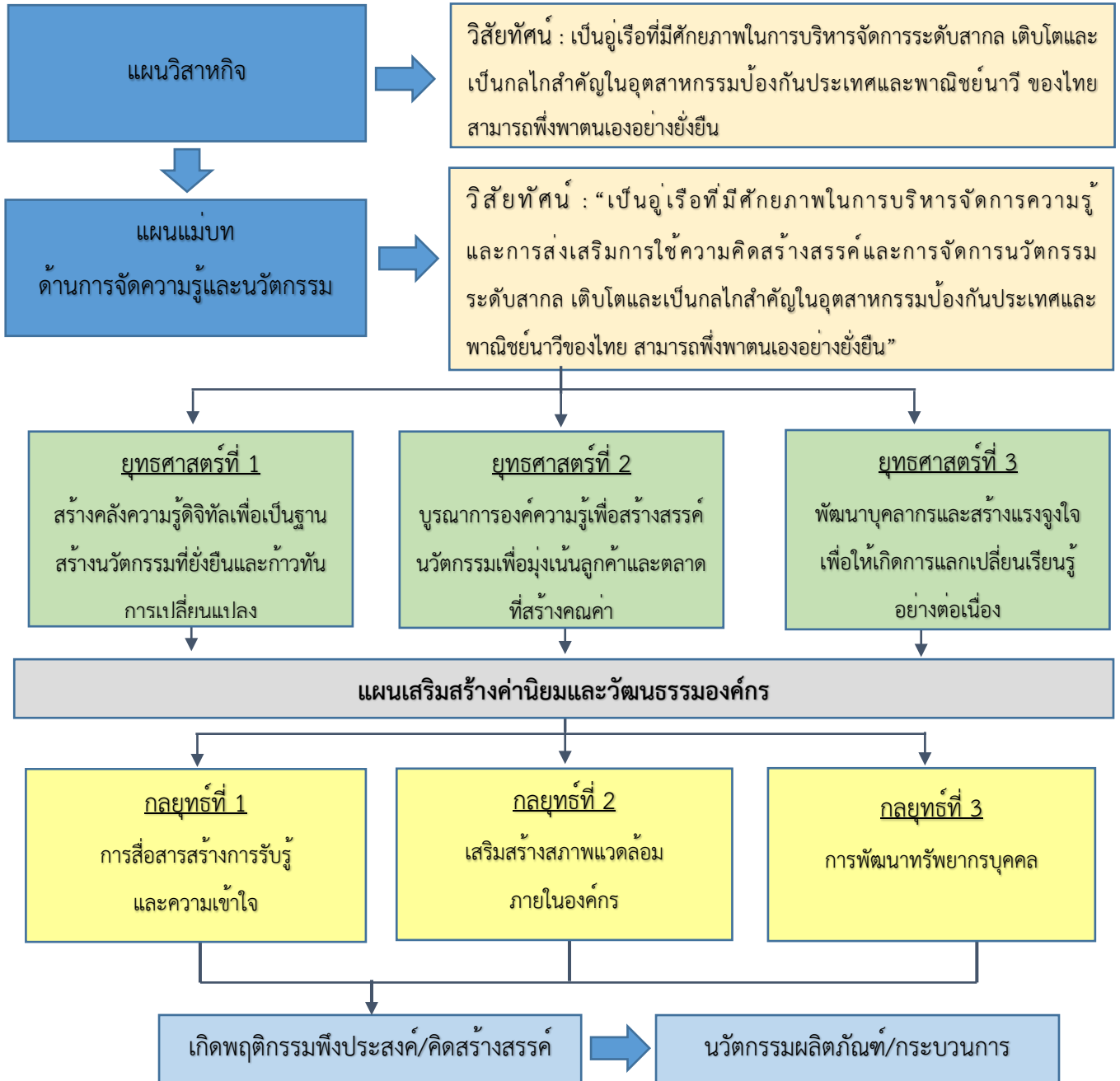
ประโยชน์ต่อองค์กร

1. ช่วยให้การดำเนินงานมีความราบรื่น ลดการขัดแย้ง ทำให้การทำงานของทุกฝ่ายมีแนวทางไปในทิศทางเดียวกันและสำเร็จอย่างรวดเร็ว
2. ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระดับสูง ผลการดำเนินงานเกิดจากความสอดคล้องของค่านิยมกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านกลยุทธ์องค์กร และการบริหารจัดการ นำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

บทที่ 3

แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร



กลไกขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามบทบาทหน้าที่

ผู้รับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่		
	ระดับบุคคล	ระดับหน่วยงาน	ระดับองค์กร
คณะกรรมการบริษัท/ คณะอนุกรรมการ	-	-	กำหนดทิศทาง/นโยบาย/ แผนแม่บท/แม่ดำเนินงาน
กรรมการผู้จัดการ	สนับสนุนทรัพยากรที่ จำเป็นในการดำเนิน กิจกรรม ทั้งการเงินและ ไม่ใช้การเงิน	สนับสนุนแผนงานระดับ หน่วยงานที่เหมาะสมกับ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรม	กำกับดูแลเพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตาม นโยบาย/แผนแม่บท/แผน ดำเนินงาน
รองผู้จัดการ และ ผู้อำนวยการกอง	สนับสนุนและกระตุ้นให้ พนักงานคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ดำเนินงานสำเร็จ ตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ และพัฒนาระบบร่วมกัน	สนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานภายใน รวมถึงเปิดโอกาสให้เกิดการ ถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการคิด สร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรม	รับนโยบายและดำเนินงาน ตามนโยบาย/แผนแม่บท/ แผนดำเนินงาน และ ถ่ายทอดการปฏิบัติสู่ หน่วยงาน รวมถึงสนับสนุน ให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
หัวหน้าแผนก	สนับสนุนให้เกิดการใช้ ความคิดสร้างสรรค์ภายใน หน่วยงาน โดยให้พนักงาน สามารถแสดงความคิดเห็น ที่แตกต่างอย่างปลอดภัย	สังเกตพฤติกรรมของ พนักงานและสนับสนุนให้ พนักงานใช้ทักษะและ องค์ความรู้ รวมถึงการมี ส่วนร่วมในการคิดและ ตัดสินใจในกระบวนการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนการ สร้างการไหลเวียนของ ความคิดและความรู้อย่าง ทั่วถึง	สื่อสารระดับหน่วยงาน โดยสื่อสารให้เกิดความ เข้าใจ รวมถึงสนับสนุนให้ เกิดการคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรมในหน่วยงาน

ผู้รับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่		
	ระดับบุคคล	ระดับหน่วยงาน	ระดับองค์กร
คณะทำงานขับเคลื่อนด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม	จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	จัดเวที/กิจกรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน ของเครือข่าย โดยให้มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การทำงาน และองค์ความรู้	จัดหาช่องทางสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม ครอบคลุมและครบถ้วน ทุกกลุ่มเป้าหมาย การติดตาม/ประเมินผลการสื่อสาร รวมถึงรับฟัง ข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข การดำเนินการด้านการจัดการความรู้ และนวัตกรรมให้ ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 (ฉบับทบทวนปี พ.ศ.2567)

เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีรูปแบบพฤติกรรมในการทำงานและแนวคิด ทศนคติที่ดี เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รับรู้ เข้าใจและพัฒนาไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดคุณค่ากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า บอท. จึงได้จัดทำแผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ

มุ่งเน้นการจัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ในการสร้างการรับรู้วัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในความหมาย เป้าหมายของการพัฒนา และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมีกิจกรรม ดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์สื่อสาร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ
2. การสื่อสารในที่ประชุม/การสัมมนา/การอบรม ต่างๆ ได้แก่การประชุมผู้บริหาร กิจกรรมสื่อสารองค์กร และการสัมมนาประจำปี

ตัวชี้วัด

1. มีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบและเข้าใจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

2. มีการสื่อสาร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ในการประชุมผู้บริหาร การประชุม/อบรม ภายในและการจัดกิจกรรมส่งเสริมต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 2 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

มุ่งเน้นปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีและมีความเหมาะสมเอื้อต่อการส่งเสริม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและแนวคิด ทักษะที่ดีให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ที่พึงประสงค์ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรม CSR เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน
2. กิจกรรมการถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้
3. มีการพัฒนาฐานข้อมูลที่ทันสมัย

ตัวชี้วัด

1. มีกิจกรรม CSR เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
2. มีกิจกรรมการถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง
3. มีการพัฒนาฐานข้อมูลที่ทันสมัย ใช้งานง่าย เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 1 ระบบ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์กร ของ บอท. เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญชำนาญในสายอาชีพ
2. กิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม

จริยธรรม ในการทำงาน

ตัวชี้วัด

1. มีบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญชำนาญตามแผนพัฒนารายบุคคลเพิ่มขึ้นทุกปี
2. มีกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

แผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.2567)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569		
กลยุทธ์ที่ 1 การสื่อสารสร้างการรับรู้ และเข้าใจ	กิจกรรมที่ 1 ประชาสัมพันธ์สื่อสาร ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้ 1. ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ 2. เว็บไซต์ 3. Line Group 4. อีเมลของพนักงาน ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป	✓	✓	✓	มีการสื่อสารให้พนักงาน รับทราบและเข้าใจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ครบทุก ช่องทาง	คณะทำงานขับเคลื่อนด้านการ จัดการความรู้และนวัตกรรม
	กิจกรรมที่ 2 การสื่อสารในที่ประชุม/การ สัมมนา/การอบรม ต่างๆ ได้แก่ การประชุมผู้บริหาร กิจกรรม สื่อสารองค์กร และการสัมมนา ประจำปี	✓	✓	✓	มีการสื่อสารค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ในการ ประชุม/การสัมมนา/กิจกรรม สื่อสารองค์กร และ การสัมมนาประจำปี ร้อยละ 100	แผนกทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะทำงานขับเคลื่อนด้านการ จัดการความรู้และนวัตกรรม

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569		
กลยุทธ์ที่ 2 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร	กิจกรรมที่ 1 กิจกรรม CSR เพื่อเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกัน	✓	✓	✓	ปีละ 2 ครั้ง	แผนกทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการขับเคลื่อนด้านการ จัดการความรู้และนวัตกรรม
	กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการถ่ายทอด/ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	ปีละ 4 ครั้ง	คณะกรรมการขับเคลื่อนด้านการ จัดการความรู้และนวัตกรรม
	กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาฐานข้อมูลที่ทันสมัย ใช้งานง่าย เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองและ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	1 ระบบ	คณะกรรมการขับเคลื่อนด้านการ จัดการความรู้และนวัตกรรม ร่วมกับ แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569		
<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<u>กิจกรรมที่ 1</u> บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญชำนาญตามแผนพัฒนารายบุคคล	✓	✓	✓	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญชำนาญ เพิ่มขึ้น ปีละร้อยละ 5	แผนกทรัพยากรบุคคล
	<u>กิจกรรมที่ 2</u> กิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน	✓	✓	✓	ปีละ 2 ครั้ง	แผนกทรัพยากรบุคคล

แผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
กลยุทธ์ที่ 1 การสื่อสารสร้างการรับรู้ และเข้าใจ	กิจกรรมที่ 1 ประชาสัมพันธ์สื่อสาร ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้ 1. ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ 2. เว็บไซต์ 3. Line Group 4. อีเมลของพนักงาน ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป	←—————→				มีการสื่อสาร ให้พนักงานรับทราบ และเข้าใจ ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ครบทุกช่องทาง	คณะทำงานขับเคลื่อนด้าน การจัดการความรู้และ นวัตกรรม
	กิจกรรมที่ 2 การสื่อสารในที่ประชุม/การสัมมนา/ การอบรม ต่างๆ ได้แก่การประชุม ผู้บริหาร กิจกรรมสื่อสารองค์กร และ การสัมมนาประจำปี	←—————→				มีการสื่อสารค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ในการประชุม/การ สัมมนา/กิจกรรม สื่อสารองค์กร และ การสัมมนาประจำปี ร้อยละ 100	แผนกทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะทำงานขับเคลื่อนด้าน การจัดการความรู้และ นวัตกรรม

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
กลยุทธ์ที่ 2 การเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมภายใน องค์กร	กิจกรรมที่ 1 กิจกรรม CSR เพื่อเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน		↔		↔	ปีละ 2 ครั้ง	แผนกทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการขับเคลื่อนด้าน การจัดการความรู้
	กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการถ่ายทอด/แลกเปลี่ยน ประสบการณ์และองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ	←			→	ปีละ 4 ครั้ง	คณะกรรมการขับเคลื่อนด้าน การจัดการความรู้และ นวัตกรรม
	กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาฐานข้อมูลที่ทันสมัย ใช้งานง่าย เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อการ พัฒนาตนเองและการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ		↔		↔	1 ระบบ	คณะกรรมการขับเคลื่อนด้าน การจัดการความรู้และ นวัตกรรม ร่วมกับ แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	กิจกรรมที่ 1 บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความ เชี่ยวชาญชำนาญตามแผนพัฒนา รายบุคคล		↔		↔	บุคลากรมีความ เชี่ยวชาญชำนาญ เพิ่มขึ้นปีละร้อยละ 5	แผนกทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
	กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังการเรียนรู้ ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน		↔		↔	ปีละ 2 ครั้ง	แผนกทรัพยากรบุคคล

การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

1. รายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อกรรมการผู้จัดการ ไตรมาสละ 1 ครั้ง และรายงานเสนอคณะกรรมการการจัดการความรู้และนวัตกรรม
2. สรุปผลการดำเนินการด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมประจำปี (1 ครั้ง)

การประเมินพฤติกรรม

การประเมินผล แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การประเมินผลกิจกรรม (ประเมินหลังจบกิจกรรม)

1.1 ประเมินความพึงพอใจ

1.2 ประเมินการรับรู้/เข้าใจ

ส่วนที่ 2 การประเมินพฤติกรรมประจำปี (1 ครั้ง/ปี)