



แผนวิสัยธรรมมองค์กร
กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

คำนำ

วัฒนธรรม เป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม **องค์กร** จัดว่าเป็นสังคมย่อยที่มีวัฒนธรรมเป็นวิถีในการดำรงชีวิต เป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นพฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากสมาชิกในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ ให้มีความเป็นหนึ่งเดียว วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถพัฒนาได้ ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์กรอื่น ซึ่งในองค์กรภาครัฐ เริ่มให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทต่าง ๆ ทั้งด้านแนวคิด วิถีชีวิต และบริบททางสังคม ความทันสมัยของเทคโนโลยี ดังนั้น บุคลากรภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทัศนคติ และพฤติกรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและส่งมอบบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์

กรมพลหลวงและการบินเกษตรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยถือว่าเป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาและบริหารจัดการองค์กร ที่สามารถช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น การจัดทำแผนวัฒนธรรมองค์กร ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จะช่วยสร้างความชัดเจนในทิศทางการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรกฎาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ที่มาและความสำคัญ	๑
ข้อมูลพื้นฐานของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๒

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๕
การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรกับยุทธศาสตร์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๗
การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยยับยั้งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๙

ส่วนที่ ๓ แผนวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

วิสัยทัศน์ด้านวัฒนธรรมองค์กร	๑๐
พันธกิจ	๑๐
วัฒนธรรมองค์กร	๑๐
แผนวัฒนธรรมองค์กร ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)	๑๒
➤ รายละเอียดแผนวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร	๑๔
๒. โครงการเชื่อมโยงระบบวัฒนธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๕
๓. โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร	๑๖
๔. โครงการสร้างความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร	๑๗
๕. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร	๑๘
๖. โครงการประกวดเมล็ดพันธุ์ดีวัฒนธรรมฝนหลวง	๑๙
แผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๒๐
แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนวัฒนธรรมองค์กร	๒๒

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร เป็นกรมที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๖ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๐) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๐ ตอนที่ ๘ ก โดยมีภารกิจหลักในเรื่องของการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศให้เกิดฝนในปริมาณและการกระจายที่เหมาะสม การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการทำฝน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ และการตัดแปรสภาพอากาศแก้ไขภัยพิบัติอันเนื่องมาจากความผันแปรของภูมิอากาศและสภาวะโลกร้อน

ปัจจุบันบุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร เป็นบุคลากรที่มาจากหลากหลายหน่วยงาน ซึ่งอาจมีความคิด ความเชื่อ หรือแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน เพราะหน่วยงานแต่ละแห่งต่างก็มีวัฒนธรรมของตนเอง และวัฒนธรรมเหล่านั้น ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร แต่ในขณะเดียวกันวัฒนธรรมก็อาจก่อให้เกิดผลทางลบแก่หน่วยงานได้ ถ้าวัฒนธรรมนั้นไม่สอดคล้องกับลักษณะภายในและสิ่งแวดล้อมที่หน่วยงานมีอยู่ นอกจากนี้หากบุคลากรในหน่วยงานยึดติดกับวัฒนธรรมเดิมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานในปัจจุบันจะทำให้วัฒนธรรมนั้นกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ดังนั้นหน่วยงานที่ต้องการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สามารถสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์กรอีกชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน วัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นวิถีการปฏิบัติของคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กร นอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ ซึ่งแสดงออกมาทั้งในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น การพูด กิริยาท่าทาง การแต่งกาย หรือสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น ความเชื่อ รูปแบบความสัมพันธ์ เป็นต้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ในทุกองค์กร สัมผัสผ่านกาลเวลาและตกผลึกกลายเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรยึดถือปฏิบัติ ทั้งในด้านที่ดีและไม่ดี นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลต่อการประพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการคิด การตัดสินใจ และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรอีกด้วย

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จึงได้ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยมีการจัดทำแผนวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๕ ปี และแผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีพฤติกรรมตามแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของกรมฯ ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีรูปแบบพฤติกรรมการทำงานและแนวคิด ที่สอดคล้องกับทิศทางเดียวกัน

ข้อมูลพื้นฐานของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๑. ภารกิจของส่วนราชการ

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติการฝนหลวงและการบินเกษตรทั้งระบบ โดยการทำฝน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการของประเทศ รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการทำฝนและการตัดแปรสภาพอากาศ ตลอดจนการให้บริการด้านการบินและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการเกษตรและอื่น ๆ

๒. หน้าที่ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

- ๑) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ ประสานนโยบายและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการของประเทศ
- ๒) ปฏิบัติการทำฝนเพื่อเพิ่มปริมาณน้ำในพื้นที่เกษตร ป่าไม้ และเขื่อนเก็บกักน้ำ แก้ไขภาวะภัยแล้งให้แก่เกษตรกรและประชาชนผู้ใช้น้ำทั่วไป รวมทั้งพื้นที่ที่ต้องการฝนในการแก้ปัญหาภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๓) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวงและการตัดแปรสภาพอากาศ
- ๔) ปฏิบัติการด้านการบินและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการฝนหลวง การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง และปฏิบัติงานด้านการเกษตร
- ๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๐ ตอนที่ ๔๐ ก ประกาศเมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

๓. ทิศทางองค์กร

วิสัยทัศน์

“กรมฝนหลวงและการบินเกษตรเป็นองค์กรชั้นนำในระดับโลกด้านการตัดแปรสภาพอากาศ ตามศาสตร์ของพระราชกฤษฎีกาในปี ๒๕๗๙”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศให้เกิดฝนในปริมาณและการกระจายที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาการเกษตร การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ และการบรรเทาภัยพิบัติทางธรรมชาติอย่างบูรณาการ
๒. วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการทำฝน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ และการตัดแปรสภาพอากาศเพื่อรองรับการแก้ไขปัญหา ภัยพิบัติอันเนื่องมาจากความผันแปรของภูมิอากาศและสภาวะโลกร้อน
๓. บริหารจัดการด้านการบินในภารกิจการทำฝน การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และภารกิจด้านการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและบรรเทาภัยพิบัติ
๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการตัดแปรสภาพอากาศ
๓. การบริหารจัดการด้านการบิน
๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์หลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและบรรเทาภัยพิบัติ

๑. พื้นที่ประสบภัยแล้งและการขาดแคลนน้ำต้นทุนได้รับการแก้ไข
๒. พื้นที่ประสบภัยพิบัติได้รับการแก้ไข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการตัดแปรสภาพอากาศ

๑. ผลงานวิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ
๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
๓. เป็นศูนย์กลางการตัดแปรสภาพอากาศระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านการบิน

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบิน
๒. เป็นศูนย์การบินตัดแปรสภาพอากาศระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

๑. บุคลากรมีศักยภาพสูง
๒. ระบบบริหารงานมีประสิทธิภาพและทันสมัย
๓. ประชาชนในประเทศและต่างประเทศรับรู้และเข้าใจการตัดแปรสภาพอากาศตามศาสตร์ของพระราช

๔. การแบ่งส่วนราชการ

การแบ่งส่วนราชการของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วย

- (๑) สำนักงานเลขานุการกรม
- (๒) กองบริหารการบินเกษตร
- (๓) กองปฏิบัติการฝนหลวง
- (๔) กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง
- (๕) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (๖) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๗) กองแผนงาน (เป็นหน่วยงานจัดตั้งภายใน)

และมีหน่วยงานภายในที่อยู่ภายใต้กอง แต่จัดตั้งในภูมิภาค ประกอบด้วย

- ๑) ศูนย์ปฏิบัติการฝนหลวงภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่
- ๒) ศูนย์ปฏิบัติการฝนหลวงภาคกลาง จังหวัดนครสวรรค์
- ๓) ศูนย์ปฏิบัติการฝนหลวงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น
- ๔) ศูนย์ปฏิบัติการฝนหลวงภาคตะวันออก จังหวัดระยอง

- ๕) ศูนย์ปฏิบัติการฝนหลวงภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ๖) ศูนย์ฝนหลวงหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๗) สนามบินนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
- ๘) สนามบินคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
- ๙) สถานีเรดาร์ฝนหลวงอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่
- ๑๐) สถานีเรดาร์ฝนหลวงตากลี จังหวัดนครสวรรค์
- ๑๑) สถานีเรดาร์ฝนหลวงพิมาย จังหวัดนครราชสีมา
- ๑๒) สถานีเรดาร์ฝนหลวงสตั๊ปป จังหวัดชลบุรี
- ๑๓) สถานีเรดาร์ฝนหลวงพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๕. บุคลากรในองค์กร

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๕๐๘ อัตรากำลัง แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการ มีจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๐๕ อัตรากำลัง เป็นอัตรากำลังที่ถือครองจริง ๑๘๗ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ มีอัตรากำลังที่ถือครองจริง ๑๗๖ อัตรากำลัง และพนักงานราชการ มีจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๒๗ อัตรากำลัง เป็นอัตรากำลังที่ถือครองจริง ๑๒๔ อัตรากำลัง (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๐)

การดำเนินงานที่ผ่านมา

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เมื่อวันที่ ๑ - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีผู้เข้าร่วมสัมมนา ประกอบด้วย บุคลากรจากหน่วยงานภายในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นิติกร นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการพัสดุ นักประชาสัมพันธ์ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเทศสัมพันธ์ นักบิน ช่างเครื่องบิน ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน นายช่างอากาศยาน นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานธุรการ รวมทั้งสิ้น ๕๐ คน โดยกิจกรรมประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ การรับฟังการบรรยาย เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จากผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ ดร.จตุพร สังขวรรณ ประธานบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล แอดไวทเซอร์รี่ แอสโซซิเอตส์ จำกัด และแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมของบุคลากร) ในปัจจุบัน และวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคต โดยวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร จากเครื่องมือต่าง ๆ ประกอบด้วย การตอบคำถามจากแบบสำรวจวัฒนธรรมองค์กร การวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ๒๐ ปี และการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุน (Forces For) และปัจจัยยับยั้ง (Forces Against) ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์วัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วย

๑. การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความคาดหวังต่อกรมฝนหลวงฯ	พฤติกรรมที่ควรจะเป็น
<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ทันเวลาและรวดเร็ว ➔ บุคลากรเป็นมืออาชีพในทุกสายงาน ➔ เป็นตัวแทนในการเผยแพร่ศาสตร์ของพระราชาด้านการตัดแปรสภาพอากาศ ➔ สร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ➔ ปฏิบัติงานเชิงรุก ตอบสนองต่อนโยบาย ➔ เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ ➔ ก้าวไปสู่องค์กรระดับแนวหน้าของประเทศและระดับโลก 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ การทำงานเป็นทีม (Team Work) ➔ คุณธรรม จริยธรรม วินัย และความรับผิดชอบ ➔ การทำงานเชิงรุกในทุกด้าน ➔ จิตสาธารณะ ➔ ความเป็นมืออาชีพ (Smart Officer) ➔ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ➔ มุ่งเป้าหมายและผลสำเร็จของงาน ➔ ทักษะที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ➔ จัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างถูกต้อง ➔ ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นตนเอง
<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรภายในกรมฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ➔ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ➔ ได้รับสวัสดิการและสิ่งจูงใจอย่างเหมาะสม ➔ คุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีความสุข ➔ ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ➔ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ➔ รู้สึกศรัทธาและผูกพันกับหน่วยงาน ➔ องค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน ➔ ความเสมอภาค เท่าเทียมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ ความเชี่ยวชาญในสายงาน ➔ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ➔ ภาคภูมิใจในองค์กร ➔ ร่วมทำงานเป็นทีม ➔ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ➔ รู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน ➔ ใฝ่รู้ พร้อมรับการพัฒนา ➔ มีอิสระทางความคิด เห็นคุณค่าในตนเอง ➔ มีวินัย ตรงต่อเวลา
<ul style="list-style-type: none"> รัฐบาล/กระทรวง 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ ตอบสนองนโยบายอย่างทันการณ์ ➔ เป็นหน่วยงานชั้นนำด้านการตัดแปรสภาพอากาศ ➔ เป็นหน่วยงานที่แก้ปัญหาภัยแล้งและบรรเทาภัยพิบัติ ➔ ทำงานเชิงรุก/สำเร็จตามเป้าหมาย/มีประสิทธิภาพประสิทธิผล 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ ความเชี่ยวชาญในงาน (Smart Officer) ➔ ทำงานเชิงรุก สร้างนวัตกรรม ➔ ตรงต่อเวลา มีวินัย ความรับผิดชอบ ➔ ยึดถือกฎระเบียบในการทำงาน ➔ ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ➔ มีวิสัยทัศน์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ ➔ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ/การสื่อสาร

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความคาดหวังต่อกรมฝนหลวงฯ	พฤติกรรมที่ควรจะเป็น
	<ul style="list-style-type: none"> ➔ ใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ➔ ร่วมบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภายนอก ➔ บริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศสำเร็จ ➔ เป็นหน่วยงานที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับต้นของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ มีความพร้อมและสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว
<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานราชการอื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ เครือข่ายความร่วมมือในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง ➔ เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาภัยแล้ง ➔ สนับสนุน/เชื่อมโยง/บูรณาการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสภาพอากาศ ➔ เพิ่มปริมาณน้ำต้นทุนในเขื่อนต่าง ๆ ➔ การมีส่วนร่วมด้านวิจัยและพัฒนาการตัดแปรสภาพอากาศ 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ตรงพื้นที่เป้าหมาย ➔ ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ➔ สร้างความเชื่อมั่นและประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ➔ วิจัย พัฒนาข้อมูลที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ ➔ นักวิจัยด้านการตัดแปรสภาพอากาศ เป็น “Smart WMResercher”
<ul style="list-style-type: none"> • ประชาชน/เกษตรกร 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ ช่วยเหลือเกษตรกรให้รอดพ้นจากปัญหาภัยแล้ง ภัยพิบัติ ท่วมถึง ท้นการณ ➔ น้ำฝนมีคุณภาพใช้อุปโภค บริโภคได้ ➔ สร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนในการทำงานระดับพื้นที่ ➔ เผยแพร่ความรู้ สร้างความเข้าใจในการทำฝน และขั้นตอนการขอรับบริการฝนหลวง ➔ เป็นศูนย์เรียนรู้ และเผยแพร่ศาสตร์ของพระบิดาแห่งฝนหลวง 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ บริการตรงความต้องการอย่างทันเวลา ➔ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ประชาสัมพันธ์ทั่วถึง ➔ จิตบริการ Serviced Mind ➔ มุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ และรับผิดชอบ ➔ ตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ➔ สร้างความเชื่อมั่นว่าน้ำฝนมีคุณภาพ
<ul style="list-style-type: none"> • ต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ ความร่วมมือด้านการตัดแปรสภาพอากาศ ➔ ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีการตัดแปรสภาพอากาศ ➔ แลกเปลี่ยนข้อมูล และนวัตกรรมด้านการตัดแปรสภาพอากาศ 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ ความเชี่ยวชาญด้านการตัดแปรสภาพอากาศ เพื่อเป็นผู้นำระดับโลก

๒. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรกับยุทธศาสตร์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

เป็นเครื่องมือในการสร้างความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับแผนกลยุทธ์ และเป็นการกำหนดพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ เพื่อให้สามารถสนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร โดยการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ต้องเป็นเพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ ดังนี้

๒.๑ พฤติกรรมที่ต้องเป็นเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

- ความเชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดี
- ความซื่อสัตย์ มีวินัย เคารพกติกา สำนึกรับผิดชอบในหน้าที่
- การทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่าย
- เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น มีเหตุผล
- ความเชี่ยวชาญ รอบรู้ ใฝ่รู้ ชอบค้นคว้า ช่างสังเกต ริเริ่มสร้างสรรค์
- ภาวะผู้นำ ชอบความท้าทาย ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- จิตบริการ เสียสละ รู้จักให้อภัย มีน้ำใจ

๒.๒ พฤติกรรมที่ต้องเป็นเพื่อตอบสนองพันธกิจ ประกอบด้วย

- การทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่าย
- จิตบริการ รู้จักอภัย
- มีวินัย รู้หน้าที่
- ริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ เข้าถึงนวัตกรรม
- ภาวะผู้นำ กล้าคิดกล้าทำ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
- คุณธรรม จริยธรรม

๒.๓ พฤติกรรมที่ต้องเป็นเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งและบรรเทาภัยพิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการปฏิบัติการฝนหลวง เชิงพื้นที่	กลยุทธ์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพ การตรวจสภาพอากาศ	กลยุทธ์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการตัดแปร สภาพอากาศบรรเทาปัญหาภัยพิบัติ
<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ วางแผน ละเอียด รอบคอบ - รอบรู้ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - ความเป็นมิตร Service Mind - สร้างเครือข่าย - กล้าคิด กล้าทำ - ใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง - สนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ - ลงมือทำทันที - มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ - อดทน เสียสละ สามัคคี มีวินัย - มุ่งเป้าหมาย/หวังผลการทำงาน - ช่างสังเกต ชอบค้นคว้า 	<ul style="list-style-type: none"> - สนใจใฝ่รู้ ชอบค้นคว้า - เสียสละ - วางแผน ละเอียด รอบคอบ - ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ท้าทาย สร้างสรรค์ - เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - สร้างเครือข่าย - มุ่งมั่น - วางแผน มีวิสัยทัศน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการตัดแปรสภาพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๑ วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพ การตัดแปรสภาพอากาศ	กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างนวัตกรรมและพัฒนา เทคโนโลยีรองรับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับมาตรฐาน งานวิจัยการตัดแปร สภาพอากาศ	กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างความร่วมมือ ทางวิชาการกับหน่วยงาน ภายในและต่างประเทศ	กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาและส่งเสริมการ เป็นศูนย์กลางการถ่ายทอด เทคโนโลยีการตัดแปร สภาพอากาศ
<ul style="list-style-type: none"> - ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น - เสียสละ อดทน - มีวินัย สามัคคี - ช่างสังเกต ขอบคณค้ำ - วางแผน มุ่งเป้าหมาย - กล้าคิด กล้าทำ - ริเริ่มสร้างสรรค์ - ใฝ่รู้ เรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ช่างสังเกต ขอบคณค้ำ - ริเริ่มสร้างสรรค์ - มีจินตนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - คิดวิเคราะห์ มีเหตุผล - ซื่อสัตย์ - สำนักรับผิดชอบ - วางแผน มุ่งเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น - สำนักรับผิดชอบ - กล้าคิด กล้าทำ - คิดวิเคราะห์ วางแผน - จัดบริการ - สร้างภาพลักษณ์องค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ใฝ่เรียนรู้ - ริเริ่มสร้างสรรค์ - วางแผน - จัดบริการ - สร้างภาพลักษณ์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านการบิน

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับมาตรฐานการบิน	กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานและ ระบบงานด้านการบิน	กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยี อากาศยาน	กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาด้านการบิน ให้เป็นศูนย์กลางการบิน ตัดแปรสภาพอากาศ
<ul style="list-style-type: none"> - ใฝ่รู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ - รับผิดชอบ มีวินัย - จัดบริการ - ยอมรับความคิดเห็น - มองประโยชน์ส่วนรวม - เชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใฝ่รู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ - วิเคราะห์/สังเคราะห์ - ยอมรับการเปลี่ยนแปลง - มีวินัย อดทน - มุ่งมั่น เสียสละ - มองภาพรวมองค์กร - จินตนาการ - ทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> - ช่างสังเกต ขอบคณค้ำ - ใฝ่รู้ รอบรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ - เปิดใจรับสิ่งใหม่ - กล้าคิด กล้าทำ - มีวินัย เสียสละ อดทน - รับฟังความคิดเห็น - ทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> - เชี่ยวชาญ ใฝ่รู้ - จัดบริการ - กล้าคิด กล้าทำ - มนุษยสัมพันธ์ดี - วางแผน มองภาพรวม - ถ่ายทอดองค์ความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer	กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะ องค์กร	กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและบริหารจัดการ เทคโนโลยีดิจิทัล	กลยุทธ์ที่ ๔ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก
<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำ - การเรียนรู้ แสวงหา - จัดบริการ - ความคิดเชิงระบบ - การมุ่งผลลัพธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - Open Mind - การปรับตัว ยืดหยุ่น - Team Work - Networking - รับผิดชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - INNOVATION - ความคิดเชิงระบบ - จัดบริการ - การเรียนรู้ แสวงหา - ริเริ่มสร้างสรรค์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ริเริ่มสร้างสรรค์ - จัดบริการ - การปรับตัว ยืดหยุ่น - การมุ่งผลลัพธ์ - Networking

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer	กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะ องค์กร	กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและบริหารจัดการ เทคโนโลยีดิจิทัล	กลยุทธ์ที่ ๔ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก
- การปรับตัวยืดหยุ่น - เชี่ยวชาญในสายงาน - ริเริ่มสร้างสรรค์	- เชี่ยวชาญในสายงาน - ริเริ่มสร้างสรรค์ - Innovation - ภาวะผู้นำ - ความคิดเชิงระบบ - การมุ่งผลลัพธ์	- การมุ่งผลลัพธ์	- ความรับผิดชอบต่อสังคม

๓. การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยยับยั้งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๓.๑ ปัจจัยสนับสนุน (แรงผลักดัน : Forces For)

๑) ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

๒) ผู้บริหารกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีของการมีภาวะผู้นำ

๓) บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๔) การให้บริการฝนหลวงจะคำนึงถึงความต้องการของผู้ขอรับบริการฝนหลวง และบริการอย่างดีที่สุด

๕) บุคลากรทุกสายงานมีศักยภาพพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

๓.๒ ปัจจัยยับยั้ง (แรงต้าน : Forces Against)

๑) ผู้บริหารระดับล่างขาดศักยภาพในการบริหารจัดการ/และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๒) บุคลากรส่วนใหญ่ไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓) บุคลากรขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๔) เน้นวัฒนธรรมตั้งรับมากกว่ารุก ไม่คำนึงถึงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๕) บุคลากรส่วนใหญ่เคยชินกับพฤติกรรมที่อยู่ในพื้นที่ Comfort Zone (กลัวงานเข้า ไม่สั่งไม่ทำ)

๖) ความรู้สึกที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเฉพาะพนักงานราชการ

๗) ความรู้สึกไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

ส่วนที่ ๓

แผนวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

วิสัยทัศน์ด้านวัฒนธรรมองค์กร

“องค์กรมาตรฐาน คนสำราญ งานสำเร็จ”

พันธกิจ

- กำหนดนโยบายและระบบงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
- ปลุกจิตสำนึกบุคลากรให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
- พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพ

วัฒนธรรมองค์กร

LET'S GO for Goal

L : Leadership	ใส่ใจเป็นผู้นำ
E : Expertise	มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
T : Teamwork and Networking	ร่วมทำงานเป็นทีม
S : Strategic Thinking	สร้างความคิดกลยุทธ์
G : Growth	เติบโตอย่างยั่งยืน
O : Open and Service Mind	เปิดใจกว้างพร้อมบริการ

คำจำกัดความ

L : Leadership = ใส่ใจเป็นผู้นำ

หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ความมีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

หมายถึง ความสนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม

หมายถึง การร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมขององค์กร การประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานของความไว้วางใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์

หมายถึง การคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ คติวิเคราะห์แบบมีหลักการ มองภาพองค์รวม เชื่อมโยงงานเพื่อการบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร

G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน

หมายถึง ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนก้าวสู่เวทีระดับโลก

O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ

หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจในการให้บริการ ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ

ตราสัญลักษณ์



แนวคิด

วัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วยแนวคิดหลัก ๖ ด้าน คือ ใฝ่ใจเป็นผู้นำ (Leadership), มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Expertise), ร่วมทำงานเป็นทีม (Teamwork and Networking), สร้างความคิดกลยุทธ์ (Strategic Thinking), เติบโตอย่างยั่งยืน (Growth), เปิดใจกว้างพร้อมบริการ (Open and Service Mind)

อักษรย่อของวัฒนธรรมองค์กร หรือ LET'S GO for Goal หมายถึง การก้าวไปสู่เป้าหมายพร้อมกัน ภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปสู่การปฏิบัติงาน จึงใช้สัญลักษณ์ในรูปของ อินฟินิตี้ (infinity) ที่จะสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่มีวันเสื่อมคลาย โดยมีรูปเมฆเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดฝน มีรูปเครื่องบินของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ซึ่งแทนด้วยสีเขียว และมีสายรุ้งที่แสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก

แผนกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้มีความรู้ ทักษะ รวมถึงพฤติกรรมและทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ โครงการ ได้แก่

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร
๒. โครงการเชื่อมโยงระบบวัฒนธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

มุ่งเน้นการสร้างความตระหนักรู้ของบุคลากร โดยสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและเป้าหมายของการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ๒ โครงการ ได้แก่

๑. โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร
๒. โครงการสร้างความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างบรรยากาศที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร เพื่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการยกย่องชื่นชมบุคลากรที่มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่าง ประกอบด้วย ๒ โครงการ ได้แก่

๑. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร
๒. โครงการประกวดเมล็ดพันธุ์ดีวัฒนธรรมฝนหลวง

แผนวัฒนธรรมองค์กร ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

โครงการ	ระยะเวลา					กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ : การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร							
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร		✓	✓	✓	✓	บุคลากรในสังกัดกรม	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๒. โครงการเชื่อมโยงระบบวัฒนธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรในสังกัดกรม	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กลยุทธ์ : การสร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง							
๑. โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรในสังกัดกรม	ทุกหน่วยงาน
๒. โครงการสร้างความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรในสังกัดกรม	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โครงการ	ระยะเวลา					กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ : การเสริมสร้างบรรยากาศที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร							
๑. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรในสังกัดกรม	ทุกหน่วยงาน
๒. โครงการประกวดเมล็ดพันธุ์ดีวัฒนธรรมฝนหลวง	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรในสังกัดกรม	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

รายละเอียดแผนวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่หยั่งรากอยู่ในตัวของบุคลากร และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้นโดยไม่รู้ตัว องค์กรสามารถต่อยอดและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมกับบุคลากรผ่านการกระตุ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะการสร้างให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงตนเองเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้นต้องเริ่มตั้งแต่การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การเกิดและประยุกต์ใช้ปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่สนับสนุนต่อความสำเร็จของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ และมีทักษะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กร ตามที่กรมฝนหลวงและการบินเกษตรกำหนด

๒) เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรตัวอย่างด้านวัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวง และการบินเกษตร

๓) เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่การปฏิบัติของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

รูปแบบกิจกรรม ๑) จัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร

๒) คัดเลือกบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์เพื่อเป็น ต้นแบบของการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร

๓) ประเมินผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต้นแบบ

๔) ประกาศเกียรติคุณยกย่องเชิดชูบุคลากรที่เป็น Culture Row Model

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์กรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรกับการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างให้กรมฝนหลวงและการบินเกษตรเป็น หน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถ มีความประพฤติและทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น อันจะส่งผล ให้การทำงานและการให้บริการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โครงการเชื่อมโยงระบบวัฒนธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. หลักการและเหตุผล

จากแผนยุทธศาสตร์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ระยะ ๒๐ ปี กำหนดให้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่ปัจจุบันบุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรยังมีพฤติกรรมการทำงานแบบตั้งรับมากกว่าเชิงรุก ซึ่งยังไม่สะท้อนภาพของวัฒนธรรม LETSGO ดังนั้น เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สามารถตอบสนองวัฒนธรรมและเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร จึงควรนำหลักการประเมินผลของระบบวัฒนธรรมองค์กรเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันของบุคลากรให้เกิดการปรับเปลี่ยนเชิงพฤติกรรมอันพึงประสงค์สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
- ๒) เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้รางวัลตอบแทนบุคลากรที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

รูปแบบกิจกรรม กำหนดแนวนโยบายและหลักเกณฑ์การประเมินผลเชิงพฤติกรรมของบุคลากรที่ตอบสนองต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

การสื่อสารเป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารจัดการองค์การ การสื่อสารภายในองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงานเพราะเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์และรณรงค์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งความหลากหลายของรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และเข้าใจ จนกระทั่งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
- ๒) เพื่อให้บุคลากรมีช่องทางในการรับทราบและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

- รูปแบบกิจกรรม**
- ๑) จัดงานประกาศวัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
 - ๒) จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
 - ๓) จัดพิมพ์ตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร บนกระเป่า/แฟ้มเอกสาร เพื่อใช้เผยแพร่ในการประชุมสัมมนา
 - ๔) จัดทำสื่อที่มีตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร
 - ๕) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ สติกเกอร์
 - ๖) จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่ผลการดำเนินงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
 - ๗) จัดกิจกรรมเสียงตามสายเผยแพร่วัฒนธรรมองค์กร
 - ๘) จัดประกวดหนังสือสั้นแสดงอัตลักษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร
 - ๙) จัดทำคลิปวิดีโอสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานเลขานุการกรม, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร,
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กองวิจัยฯ

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรได้รับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร กกับการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนมีช่องทางการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน

โครงการสร้างความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือหนึ่งที่กรมฝนหลวงและการบินเกษตร นำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ จะมีผู้ที่เกี่ยวข้อง ๔ กลุ่ม ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และผู้ที่ไม่สนใจว่ามีอะไรเกิดขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ดังนั้น การจะขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องสร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรในทุกระดับเพื่อสร้างจิตสำนึกความรู้สึกของความเป็นเจ้าขององค์กร รวมทั้งเกิดความซาบซึ้ง ความหวงแหน ความวิตกและห่วงใย จนก่อให้เกิดความร่วมมือกันอย่างเป็นเอกภาพท่ามกลางความหลากหลายในเชิงพฤติกรรม

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- ๒) เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้ตอบสนองต่อวัฒนธรรมองค์กร

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

รูปแบบกิจกรรม จัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้ในคุณค่าเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร เกิดการตระหนักรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเกิดความรับผิดชอบร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างสร้างสรรค์

โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร เป็นบุคลากรที่มาจากหลากหลายหน่วยงาน ซึ่งอาจมีความคิด ความเชื่อ หรือแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน เพราะองค์การแต่ละแห่งต่างก็มีวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมเหล่านั้น ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ นอกจากนี้หากบุคลากรยึดติดกับวัฒนธรรมเดิมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือกลยุทธ์ขององค์การในปัจจุบันจะทำให้วัฒนธรรมนั้นกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ดังนั้นองค์การที่ต้องการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ เพื่อเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สามารถสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และความผูกพันระหว่างบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
- ๒) เพื่อปลูกฝังความรู้สึกที่ดี ความสามัคคีกลมเกลียว ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นเครือข่ายและทีมงานที่เข้มแข็ง

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

- รูปแบบกิจกรรม
- ๑) กิจกรรมสัมมนาการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
 - ๒) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความรักและผูกพัน รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานในทุกภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน

โครงการประกวดเมล็ดพันธุ์ดีวัฒนธรรมฝนหลวง

๑. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วยแนวคิดหลัก ๖ ด้าน คือ ใฝ่ใจ เป็นผู้นำ (Leadership), มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Expertise), ร่วมทำงานเป็นทีม (Teamwork and Networking), สร้างความคิดกลยุทธ์ (Strategic Thinking), เติบโตอย่างยั่งยืน (Growth), เปิดใจกว้างพร้อมบริการ (Open and Service Mind) อักษรย่อของวัฒนธรรมองค์กร หรือ LET'S GO for Goal หมายถึง การก้าวไปสู่เป้าหมายพร้อมกัน ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรในทุกระดับ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักขององค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงจัดให้มีกิจกรรมโหวตบุคลากรดีเด่นในแต่ละด้านของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งกิจกรรมนี้จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในอีกทางหนึ่ง

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกย่องเชิดชูบุคลากรที่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน มีความประพฤติดี มีความสามารถ และรับผิดชอบในการทำงาน
๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้บุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
๓. เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

รูปแบบกิจกรรม การโหวตลงคะแนนเลือกบุคลากรภายในกรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดกรมฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ร่วมโหวตบุคลากรดีเด่นในแต่ละด้านของวัฒนธรรมองค์กร และประกาศผลกิจกรรม พร้อมมอบรางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความภาคภูมิใจ และมีขวัญและกำลังใจที่จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ได้ดำเนินการกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

แผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการเชื่อมโยงระบบวัฒนธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
<u>กิจกรรม</u>		กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ก.ค. ๖๐	
๒. จัดทำแบบประเมินพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากร	ก.ค. - ส.ค. ๖๐	
๓. ประเมินพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร แบบ ๓๖๐ องศา	ส.ค. - ก.ย. ๖๐	
๔. จัดสรรค่าตอบแทนหรือเงินรางวัลโดยเชื่อมโยงกับ ผลการปฏิบัติงาน	ก.ย. ๖๐	
โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร		
<u>กิจกรรม</u>		ทุกหน่วยงาน
๑. จัดพิมพ์ตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร บนกระเป๋/แฟ้มเอกสาร สำหรับการประชุมสัมมนา	ช่วงจัดประชุม/ สัมมนา	
๒. จัดทำสื่อที่มีตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร	ก.ย. ๖๐	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๓. จัดงานประกาศวัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวง และการบินเกษตร	ก.ย. ๖๐	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ สำนักงานเลขานุการกรม
โครงการสร้างความตระหนักรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร		
<u>กิจกรรม</u>		กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๑. จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ในคุณค่าของ วัฒนธรรมองค์กรโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง	ก.ย. ๖๐	
โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร		
<u>กิจกรรม</u>		ทุกหน่วยงาน
๑. จัดกิจกรรมสนทนาการด้านกีฬา ได้แก่ วิ่งโบกี้รถไฟ แข่งขันแบดมินตัน เต้นแอโรบิค ฯลฯ	ม.ค. - ก.ย. ๖๐	
๒. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และทัศนคติ เชิงบวกในการทำงานร่วมกันของบุคลากร	ก.ย. ๖๐	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
โครงการประกวดเมล็ดพันธุ์ดีวัฒนธรรมฝนหลวง		
<u>กิจกรรม</u>		กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๑. โหวตลงคะแนนคัดเลือกบุคลากรภายในกรมฝนหลวง และการบินเกษตรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม	ก.ค. - ก.ย. ๖๐	
๒. มอบรางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	ก.ย. ๖๐	

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนวัฒนธรรมองค์กร กรมพลหลวงและการบินเกษตร

รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน

หน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.		
๒.		
๓.		