

แผนวัฒนธรรมองค์กร

กรมพลหลวงและการบินเกษตร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

คำนำ

คำว่า “วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกรอบวิธีการปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์กร มีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กร สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และที่สำคัญที่สุด วัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ปัจจุบัน องค์กรภาครัฐเริ่มให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริษัทต่างๆ ทั้งด้านแนวคิด วิถีชีวิต บริบททางสังคม และความทันสมัยของเทคโนโลยี ดังนั้น บุคลากรภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและส่งมอบคุณภาพการบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์หนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ระยะ ๒๐ ปี ดังนั้น การจัดทำแผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จะช่วยสร้างความชัดเจนในทิศทางการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
มิถุนายน ๒๕๖๑

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	๑
ข้อมูลพื้นฐานของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๒
การดำเนินงานที่ผ่านมา	๕
ส่วนที่ ๒ วัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๗
คำจำกัดความ	๗
ตราสัญลักษณ์	๘
พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal	๘
ส่วนที่ ๓ แผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๑
แผนวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๑
<input type="checkbox"/> รายละเอียดกิจกรรมตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	๑๕
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑๖
๒. ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์	๑๖
๓. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร	๑๖
<input type="checkbox"/> แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน	๑๖

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์กรซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อย ย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว วัฒนธรรมในองค์กรจึงเป็นวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้หน่วยงานมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากหน่วยงานอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมองค์กรมีขอบเขตที่กว้าง และมีลักษณะคล้าย ๆ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) คือมีส่วนที่อยู่ข้างบนน้ำส่วนหนึ่ง และอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่ง จึงอาจแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ สัญลักษณ์ คำขวัญ พิธีกรรมต่าง ๆ และการแต่งกาย เป็นต้น และส่วนที่อยู่ลึกลงไป จะมองไม่เห็น (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

กอร์ดอน (Gordon. ๑๙๙๙: ๓๔๒) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่อยู่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

วิรัช สงวนวงค์วาน (๒๕๔๗: ๒๐) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (๒๕๔๐: ๑๑) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

Moorherad & Griffin (๑๙๙๕: ๔๔๐) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นถึง ค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

โดยสรุปวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติภายในองค์กร ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรในทุกๆระดับที่จะต้องส่งเสริม หนุนนำ และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ข้อมูลพื้นฐานของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๑. ภารกิจของส่วนราชการ

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๖ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๐) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๐ ตอนที่ ๘ ก โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติการฝนหลวงและการบินเกษตร ทั้งระบบโดยการทำฝน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ และมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการของประเทศ รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี การทำฝนและการตัดแปรสภาพอากาศ ตลอดจนการให้บริการด้านการบินและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการเกษตรและอื่น ๆ

๒. อำนาจหน้าที่ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

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

๓. ทิศทางองค์การ

วิสัยทัศน์

“กรมฝนหลวงและการบินเกษตรเป็นองค์กรชั้นนำในระดับโลกด้านการตัดแปรสภาพอากาศ
ตามศาสตร์ของพระราชกฤษฎีกาในปี ๒๕๓๙”

พันธกิจ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งและบรรเทาภัยพิบัติเชิงพื้นที่
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการตัดแปรสภาพอากาศ
๓. เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการด้านการบิน
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์และกลยุทธ์

๑. เป้าประสงค์ : พื้นที่ประสบภัยแล้งและภัยพิบัติได้รับการแก้ไข

กลยุทธ์

- ๑) การบริหารจัดการด้านการตัดแปรสภาพอากาศและการปฏิบัติการฝนหลวงเชิงพื้นที่
- ๒) การเพิ่มประสิทธิภาพการตัดแปรสภาพอากาศในการปฏิบัติการฝนหลวงและบรรเทาภัยพิบัติ

๒. เป้าประสงค์ : การตัดแปรสภาพอากาศได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์

- ๑) การศึกษาและวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดแปรสภาพอากาศ
- ๒) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการตัดแปรสภาพอากาศ
- ๓) การพัฒนาและควบคุมคุณภาพการปฏิบัติการฝนหลวง
- ๔) บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อบริหารจัดการน้ำและตัดแปรสภาพอากาศ
- ๕) การพัฒนาและส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการตัดแปรสภาพอากาศตามศาสตร์พระราชา

๓. เป้าประสงค์ : บริหารจัดการด้านการบินอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑) การสร้างมาตรฐานด้านการบินเกษตรและกำกับให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านการบินเกษตร
- ๒) การสร้างทางเลือกการให้บริการอากาศยาน
- ๓) การพัฒนาและส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการบินตัดแปรสภาพอากาศ

๔. เป้าประสงค์ : เสริมสร้างองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ๒) พัฒนาสมรรถนะองค์กร
- ๓) พัฒนาและบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๔) การประชาสัมพันธ์เชิงรุก

วัฒนธรรมองค์กร
“LET’S GO for Goal”

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

๔. การแบ่งส่วนราชการ

การแบ่งส่วนราชการของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วย

- (๑) สำนักงานเลขานุการกรม
- (๒) กองบริหารการบินเกษตร
- (๓) กองปฏิบัติการฝนหลวง
- (๔) กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง
- (๕) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (๖) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๗) กองแผนงาน (เป็นหน่วยงานจัดตั้งภายใน)
- (๘) กองพัสดุ (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) สถานีเรดาร์ฝนหลวงสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
- ๑๓) สถานีเรดาร์ฝนหลวงพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๕. บุคลากรในองค์กร

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๙๗ อัตรากำลัง แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

ข้าราชการ มีจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๐๕ อัตรากำลัง เป็นอัตรากำลังที่ถือครองจริง ๑๙๑ อัตรากำลัง ส่วนใหญ่เป็นสายงานนักวิทยาศาสตร์ จำนวน ๕๔ อัตรากำลัง รองลงมาเป็นเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒๖ อัตรากำลัง

ลูกจ้างประจำ มีอัตรากำลังที่ถือครองจริง ๑๖๔ อัตรากำลัง ส่วนใหญ่เป็นช่างเครื่องบิน จำนวน ๖๔ อัตรากำลัง รองลงมาเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน ๓๐ อัตรากำลัง และนักบิน จำนวน ๒๖ อัตรากำลัง

พนักงานราชการ มีจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๒๘ อัตรากำลัง เป็นอัตรากำลังที่ถือครองจริง ๑๒๒ อัตรากำลัง ส่วนใหญ่เป็นนักบิน จำนวน ๓๗ อัตรากำลัง รองลงมาเป็นช่างเครื่องบิน จำนวน ๓๖ อัตรากำลัง และช่างอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๕ อัตรากำลัง

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑

การดำเนินงานที่ผ่านมา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ได้นำแนวคิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์กร โดยการกำหนดทิศทางและแนวทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีรูปแบบพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ รวมทั้งการมีแนวคิดและทัศนคติที่ดีเพื่อสามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

๑. จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เมื่อวันที่ ๑ - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีผู้เข้าร่วมสัมมนา ประกอบด้วย บุคลากรจากหน่วยงานภายในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำนวน ๕๐ คน โดยกิจกรรมประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ การรับฟังการบรรยาย เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมของบุคลากร) ในปัจจุบัน และวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคต โดยวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร จากเครื่องมือต่าง ๆ ประกอบด้วย การตอบคำถามจากแบบสำรวจ วัฒนธรรมองค์กร การวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ๒๐ ปี และการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุน (Forces For) และปัจจัยยับยั้ง (Forces Against) ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๒. จัดประกวดการออกแบบตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร “LETSGO” และคำคมเพื่อเติมเต็มวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งคำอธิบายความหมายของ “LETSGO” โดยมีรางวัลสำหรับผู้ชนะการประกวด ดังนี้

- รางวัลคำคมฯ และคำอธิบายความหมาย LETSGO จำนวน ๑ รางวัล มูลค่า ๓,๐๐๐ บาท
- รางวัลออกแบบสัญลักษณ์ (LOGO) จำนวน ๑ รางวัล มูลค่า ๓,๐๐๐ บาท

๓. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ สติกเกอร์ backdrop จัดทำเสื้อยืดโปโลสีขา/เสื้อหม้อฮ่อม ปกตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร จัดพิมพ์ตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร บนกระเป๋/แฟ้มเอกสาร สำหรับการประชุมสัมมนา

๔. จัดโครงการสัมมนา “การสร้างความตระหนักรู้ในคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวง และการบินเกษตรตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และจัดงานวันประกาศ วัฒนธรรมองค์กร เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ ณ โรงแรมมารวย การ์เด้น กรุงเทพฯ

๕. จัดโครงการประกวดเมล็ดพันธุ์ดีวัฒนธรรมฝนหลวง เพื่อยกย่องบุคลากรของกรมฝนหลวงและ การบินเกษตรที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal แบ่งเป็น ๕ ประเภท ดังนี้

๑. ประเภท The Great Leader แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑ : ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม (เทียบเท่ากอง)

กลุ่มที่ ๒ : ผู้อำนวยการกลุ่ม/ศูนย์/หัวหน้าฝ่าย/สถานีเรดาร์/สนามบิน

กลุ่มที่ ๓ : ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ ทั่วไป

คัดเลือกโดยวิธีการโหวตผ่านระบบออนไลน์

๒. ประเภท The Best Expert แบ่งเป็น ๔ ด้าน

ด้าน Expert on Weather Modification

กลุ่มเป้าหมาย : นักวิทยาศาสตร์

ด้าน Expert on research

กลุ่มเป้าหมาย : นักวิทยาศาสตร์

ด้าน Expert on Aviation

กลุ่มเป้าหมาย : นักบิน/ช่างเครื่องบิน/ช่างสื่อสาร/ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน

ด้าน Expert on Management (Back Office)

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ สายงานสนับสนุน

คัดเลือกโดยวิธีการโหวตผ่านระบบออนไลน์

๓. ประเภท Teamwork to Goal

กลุ่มเป้าหมาย : กอง/สำนัก/กลุ่ม (เทียบเท่ากอง)

คัดเลือกโดยวิธีการโหวตผ่านระบบออนไลน์

๔. ประเภท Strategic Leadership แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑ : ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/กลุ่ม (เทียบเท่ากอง)

กลุ่มที่ ๒ : ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการทั่วไป

คัดเลือกโดยวิธีการโหวตผ่านระบบออนไลน์

๕. ประเภท Good Services

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ

คัดเลือกโดยวิธีการโหวตผ่านระบบออนไลน์

ส่วนที่ ๒

วัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร เห็นชอบให้ “LET’S GO for Goal” เป็นคำขวัญ/คติพจน์ (Motto) ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยแนวคิดหลัก ๖ ด้าน คือ ใฝ่ใจเป็นผู้นำ (Leadership), มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Expertise), ร่วมทำงานเป็นทีม (Teamwork and Networking), สร้างความคิดกลยุทธ์ (Strategic Thinking), เติบโตอย่างยั่งยืน (Growth), เปิดใจกว้างพร้อมบริการ (Open and Service Mind)

LET’S GO for Goal

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

คำจำกัดความ

L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

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 คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการมองภาพองค์รวม เชื่อมโยงงานเพื่อการบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร

G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน

หมายถึง ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนก้าวสู่เวทีระดับโลก

O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ

หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจในการให้บริการ ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ

ตราสัญลักษณ์



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

พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

L : Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ Do	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ Don't
๑. กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่าง สร้างสรรค์ ภายใต้ความถูกต้องและรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น ๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ๓. ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ๔. ตรงต่อเวลา ๕. มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต่องานให้สำเร็จ ทันเวลา และถูกต้อง	๑. ปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน ๒. ไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของทีม ๓. ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ

E : Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ Do	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ Don't
๑) เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรื่องงานที่รับผิดชอบ และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒) เรียนรู้ในเรื่องราวใหม่ๆ และเรียนรู้รอบด้าน ๓) หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง ๔) นำองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑) ขาดการขวนขวายถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง

T : Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ Do	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ Don't
๑) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญก่อนส่วนตัว ๒) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ให้ความสนใจและความสำคัญต่อความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ และความต้องการของผู้อื่น ๓) เชื่อใจ และเชื่อมั่นในศักยภาพของทีม โดยการรับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ๔) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๑) ยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นหลัก ๒) มุ่งปฏิบัติงานของตนจนขาดการคำนึงถึงผลงานในภาพรวม ๓) ไม่แบ่งปันองค์ความรู้ หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับทีม

S : Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ Do	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ Don't
๑) ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อปัญหาล่วงหน้า ๒) เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เข้าใจสาเหตุ/ความต้องการที่แท้จริงก่อนการหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ๓) วิเคราะห์โดยพิจารณาที่สาเหตุ และเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย ๔) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ ๕) ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑) ไม่มองภาพรวม คิดและปฏิบัติงานเป็นส่วนๆ ๒) มุ่งดี ไม่พัฒนางานให้ดีขึ้น

G : Growth เติบโตอย่างยั่งยืน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ Do	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ Don't
๑) มีการศึกษางานของตนให้ถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ ๒) สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัยต่างๆ ๓) เผยแพร่/ถ่ายทอด/องค์ความรู้แก่ผู้อื่น เพื่อให้องค์ความรู้ไม่หายไปกับตัวบุคคล ๔) สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ หรือจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้	๑) ไม่สามารถนำองค์ความรู้ที่มีมาใช้ในการพัฒนา/จัดการกับสถานการณ์ในองค์กรได้ (ประยุกต์องค์ความรู้สู่การปฏิบัติใช้ไม่ได้)

O : Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ Do	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ Don't
๑) เป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ๒) เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น ๓) ให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส ๔) ให้บริการในงานของตนและที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็วทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน จนลูกค้า/ผู้รับบริการพึงพอใจ ๕) ไม่นิ่งนอนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และเข้าจัดการปัญหาทันทีในเชิงบวก โดยไม่ต้องร้องขอ	๑) ขาดการรับฟังที่ดี มุ่งอธิบาย แต่เรื่องของตน ๒) เลือกปฏิบัติแก่ลูกค้า/ผู้รับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน ๓) ไม่แสดงให้เห็นถึงการเข้าไปเป็นเจ้าของปัญหาของลูกค้า/ผู้รับบริการ และส่งต่อพวกเขาไปติดต่อกับหน่วยงานหรือบุคคลอื่นโดยไม่มีการติดตามผล

ส่วนที่ ๓

แผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

แผนวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วย

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้มีความรู้ ทักษะ รวมถึง พฤติกรรมและทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๓ โครงการ ได้แก่

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร
๒. โครงการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์
๓. โครงการจัดทำกระบวนงานในระดับสำนัก/กอง

๒. ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

มุ่งเน้นการจัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ในการสร้างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและเป้าหมายของการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ๑ โครงการ ได้แก่

๑. โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร

๓. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร

มุ่งเน้นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และการยกย่องชื่นชมบุคลากรที่มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่าง ประกอบด้วย ๓ โครงการ ได้แก่

๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร “LET’S Go Day”
๒. โครงการประกวดเมล็ดพันธุ์ดีวัฒนธรรมฝนหลวง
๓. โครงการแถลงผลการปฏิบัติราชการประจำปี

แผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

แผนวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร				
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑	พัฒนาทักษะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร และประเมินผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรในสังกัดกรม	หลัก : กพร. สนับสนุน : ทุกหน่วยงาน
๒. โครงการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์	มิถุนายน ๒๕๖๑	จัดอบรม/สร้างการเรียนรู้กระบวนการจัดทำและการแปลงกลยุทธ์ระดับองค์การลงสู่ระดับสายงานและระดับบุคคล	บุคลากรในสังกัดกรม	หลัก : กพร. สนับสนุน : ทุกหน่วยงาน
๓. โครงการจัดทำกระบวนการงานในระดับสำนัก/กอง	มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๑	จัดทำกระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุน โดยการสัมมนา/ประชุมร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกรม	บุคลากรในสังกัดกรม	หลัก : กพร. สนับสนุน : ทุกหน่วยงาน
ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์				
๑. โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร	เมษายน – กันยายน ๒๕๖๑	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ สติกเกอร์ แผ่นพับ บอร์ดประชาสัมพันธ์ อุปกรณ์สำนักงาน (ดินสอ ปากกา ที่รองเมาส์) กล่องใส่อุปกรณ์เครื่องเขียน สมุดบันทึก) และเผยแพร่สื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ผลิตขึ้นผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์ Facebook	บุคลากรในสังกัดกรม	หลัก : กพร. สนับสนุน : ทุกหน่วยงาน

รายละเอียดกิจกรรม
ตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร
ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ด้านการพัฒนาบุคลากร
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ระยะ ๒๐ ปี กำหนดให้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีทัศนคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ที่ถูกกำหนดขึ้น ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร อันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้บรรลุเป้าหมายได้

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และสร้างทักษะเชิงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ที่กำหนดไว้
- ๒) เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุน (Change Agent) การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรตัวอย่างด้านวัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

- ๑) จัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรในด้านวัฒนธรรมองค์กร
- ๒) คัดเลือกบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์เพื่อเป็นต้นแบบของการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร
- ๓) ประเมินผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และมีทักษะเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้วิสัยทัศน์และภารกิจที่ทำทนาย ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากสภาพแวดล้อมภายนอก กรมฝนหลวงและการบินเกษตรจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการวางระบบในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้วยวัฒนธรรมองค์กร ระบบสมรรถนะและการบริหารผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เตรียมความพร้อมแก่บุคลากร ให้สามารถเป็น ผู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เข้ามาอย่างมีความพร้อมและสามารถกำหนดแนวทางของตนเองและสายงาน เพื่อจะมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้บทบาทหน้าที่ของกรมฯ รวมทั้งเป็นต้นแบบการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริม การเป็น SMART Officer และ SMART Office แก่หน่วยงานต่าง ๆ และสร้างเสริมบุคลากรให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่กรมฯ กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันและอาจต้องเผชิญในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมผ่านการกระจายแผนกลยุทธ์ระดับองค์การสู่ระดับปฏิบัติการ ควบคู่กับการวิเคราะห์และทบทวนภารกิจระดับสายงานและระดับตนเอง
- ๒) เพิ่มศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ
- ๓) ติดตามและประเมินผลงานเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

จัดฝึกอบรมสร้างความเข้าใจและเรียนรู้กระบวนการจัดทำและการแปลงกลยุทธ์ระดับองค์การลงสู่ระดับ สายงานและระดับบุคคล การวิเคราะห์ภารกิจในระดับสายงานเพื่อกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ให้มีความเชื่อมโยง และสนับสนุนกลยุทธ์ระดับองค์การ พร้อมทั้งตัวชี้วัดความสำเร็จ การประเมินสมรรถนะ และการประเมินความสอดคล้อง กับวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

๔. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ และกระจายแผนกลยุทธ์พร้อมตัวชี้วัดลงสู่ระดับการปฏิบัติ รวมทั้งสามารถจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล เพื่อขับเคลื่อนฝนหลวง ๔.๐ และการประเมินสมรรถนะและวัฒนธรรม องค์กร

โครงการจัดทำกระบวนการงานในระดับสำนัก/กอง

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดการกระบวนการ คือ ระบบการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติและการกำหนดและออกแบบกระบวนการกับกระบวนการ โดยหน่วยงานต้องวิเคราะห์ทิศทางองค์กรเพื่อถ่ายทอดมาเป็นแผนการปฏิบัติงานและขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งตัวชี้วัดของหน่วยงานในระดับต่างๆ ซึ่งแผนการปฏิบัติงานและขั้นตอนการดำเนินงานจะเป็นข้อมูลที่ส่งต่อไปใช้ประกอบในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดและออกแบบกระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนของหน่วยงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานสนับสนุนภายในหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ที่มีการเชื่อมโยงการวิเคราะห์และส่งต่อข้อมูลบางส่วนระหว่างกันและจะส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและผลักดันให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ/ทบทวนกระบวนการงานสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนของหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
- ๒) เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

จัดสัมมนา/ฝึกอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์และการออกแบบกระบวนการรวมทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการ/การประชุมหารือร่วมกับหน่วยงาน

๔. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๖. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีความเข้าใจในบริบทองค์กรและการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์การทำงานโดยสามารถจัดทำกระบวนการงานสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนที่มีความถูกต้องครบถ้วน

ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร

๑. หลักการและเหตุผล

การสื่อสารเป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารจัดการองค์การ การสื่อสารภายในองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงานเพราะเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์และรณรงค์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งความหลากหลายของรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และเข้าใจ จนกระทั่งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
- ๒) เพื่อให้บุคลากรมีช่องทางในการรับทราบและสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

- ๑) จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
- ๒) จัดพิมพ์ตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร บนกระเป๋า/แฟ้มเอกสาร เพื่อใช้เผยแพร่ในการประชุมสัมมนา
- ๓) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ สติกเกอร์ แผ่นพับ อุปกรณ์สำนักงาน (ดินสอ ปากกา ที่รองเมาส์ กล่องใส่อุปกรณ์เครื่องเขียน สมุดบันทึก)
- ๔) จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่ผลการดำเนินงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- ๕) จัดกิจกรรมเสียงตามสายเผยแพร่วัฒนธรรมองค์กร
- ๖) จัดทำสื่อป้กตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร

๔. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรเกิดการรับรู้ เข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรกับการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนมีช่องทางการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน

ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศ
การทำงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร

โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร “LET’S GO Day”

๑. หลักการและเหตุผล

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร LET’S GO for Goal ขึ้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร และนำไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ระยะ ๒๐ ปี ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการจะขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างบรรยากาศความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความรู้สึกที่ดีต่อกันของบุคลากรภายในองค์กร จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพท่ามกลางความหลากหลายในเชิงพฤติกรรม ผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อละลายพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ให้มีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรต่อกัน ภายใต้แนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร LET’S GO for Goal

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- ๒) เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีพฤติกรรมตามแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

- ๑) จัดฝึกอบรม/สัมมนา แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ ที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์เพิ่มความสามัคคีเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๒) จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มความรัก ความผูกพัน เพิ่มความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม เช่น กิจกรรม Walk Rally

๔. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และมีทักษะเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการประกวดเมล็ดพันธุ์ดีวัฒนธรรมฝนหลวง

๑. หลักการและเหตุผล

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 ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรในทุกระดับ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักขององค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงานและสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ รวมทั้งสนับสนุนการสร้างบุคลากรต้นแบบด้านวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal จึงควรจัดให้มีการประกวดเพื่อยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติอันพึงประสงค์ด้านวัฒนธรรมองค์กรขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อประกาศเกียรติคุณและยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติอันพึงประสงค์ตามแนวทางของวัฒนธรรมองค์กร
- ๒) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
- ๓) เพื่อสร้างต้นแบบบุคลากรในแต่ละด้านของวัฒนธรรมองค์กร

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานดำเนินการ
- ๒) กำหนดประเภทรางวัลและคุณสมบัติของผู้สมัคร
- ๓) กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นในแต่ละด้านของวัฒนธรรมองค์กร
- ๔) ประชาสัมพันธ์เชิญชวน
- ๕) ประกาศผลและจัดกิจกรรมมอบรางวัล

๔. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความภาคภูมิใจ และมีขวัญและกำลังใจที่จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โครงการแสดงผลการปฏิบัติราชการประจำปี

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ เพื่อให้ส่วนราชการมีการพัฒนาปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการบริหารงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ได้ดำเนินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในระดับสำนัก/กอง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นมา และได้มีการพัฒนาปรับปรุงแนวทางในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการบริหารงาน ซึ่งทุกหน่วยงานมีผลคะแนนของการปฏิบัติราชการดีขึ้นเป็นลำดับ ดังนั้น การจัดทำให้มีเวทีในการแสดง/แสดงผลการปฏิบัติราชการ จึงเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดี เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความร่วมมือกันในการพัฒนาวิธีการทำงาน ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร และบริบทที่เปลี่ยนไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อรายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามที่ให้คำรับรองไว้กับผู้บริหาร
- ๒) เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของหน่วยงาน เกิดความร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงาน

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

- ๑) วางแผนการนำเสนอผลการปฏิบัติราชการ
- ๒) จัดทำหนังสือ/นิทรรศการแสดงผลการปฏิบัติราชการ
- ๓) จัดงานแสดงผลการปฏิบัติราชการ

๔. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๖. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หน่วยงานในสังกัดกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีการยกระดับคุณภาพและพัฒนาการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับองค์กร และบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้หน่วยงานของตนเองประสบความสำเร็จและได้รับยกย่องชมเชย

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตรกร

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.		
๒.		
๓.		