

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนค่านิยมของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ระหว่างวันที่ ๑ - ๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.

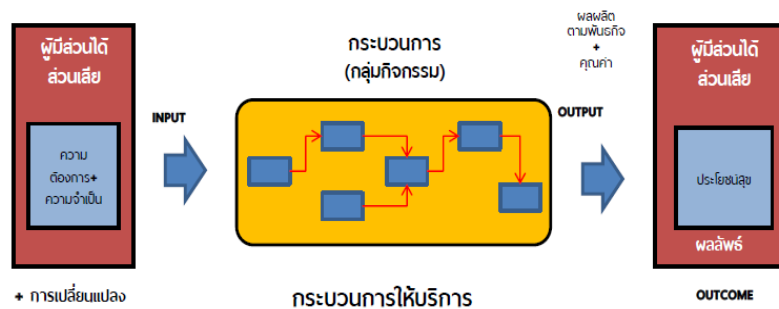
ณ ห้องประชุม ๑ ปภ. อาคาร ๓ ชั้น ๕ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ การบรรยายในหัวข้อ “การทบทวนค่านิยม” โดยนายกิตติธัญ พนมฤทธิ์ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาระบบคุณภาพและการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และเป็นผู้ตรวจรับรองรางวัลเลิศรัฐ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

๑. การพัฒนาค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นเครื่องมือทางการบริหาร และการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง เพราะค่านิยมเป็นกรอบวิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากกฎ ระเบียบที่มีอยู่ของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้น ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กร สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ รวมถึงการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

๑.๑ จุดมุ่งหมายขององค์กร (Purpose of an organization) คือ การส่งมอบคุณค่าที่มีความสำคัญ และชัดเจนให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละกลุ่ม โดยการส่งมอบผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ ซึ่งการส่งมอบคุณค่าและการตอบสนองของหน่วยงานราชการ ไม่สามารถที่จะเลือกการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ จึงต้องตอบสนองทั้งสิ่งที่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความจำเป็นและมีความต้องการ

กระบวนการตอบสนองของหน่วยงานราชการ



๑.๒ วัตถุประสงค์หลัก (Core Purpose) คือ เหตุผลที่องค์กรกำเนิดขึ้นมา และยังคงดำรงอยู่

๑.๓ ค่านิยมหลัก (Core Values) คือ หลักการที่สำคัญ และยั่งยืนขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ เพื่อป้องกันไม่ให้องค์กรเดินออกนอกเส้นทาง

๑.๔ การสร้างองค์กรให้ยั่งยืน

- ตั้งเป้าหมายระยะยาวและชัดเจน
- ตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับอุดมการณ์หลักขององค์กร
- สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร
- นำองค์กรโดยยึดมั่นในค่านิยมหลักอย่างต่อเนื่อง
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เหมือนศาสนา กล่าวคือ องค์กรที่ยั่งยืนจะสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

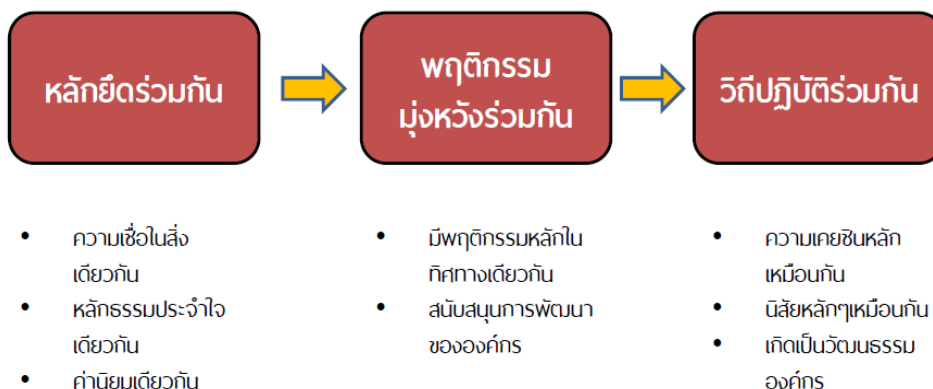
เหมือนศาสนาโดยยึดอุดมการณ์หลักเป็นศูนย์กลาง

- การกำหนดค่านิยมจะต้องมุ่งเน้นไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง
- ทำให้บุคลากรเข้าใจอุดมการณ์หลัก วัตถุประสงค์หลัก และค่านิยมหลักอย่างลึกซึ้ง
- สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการสร้างและรักษาค่านิยม

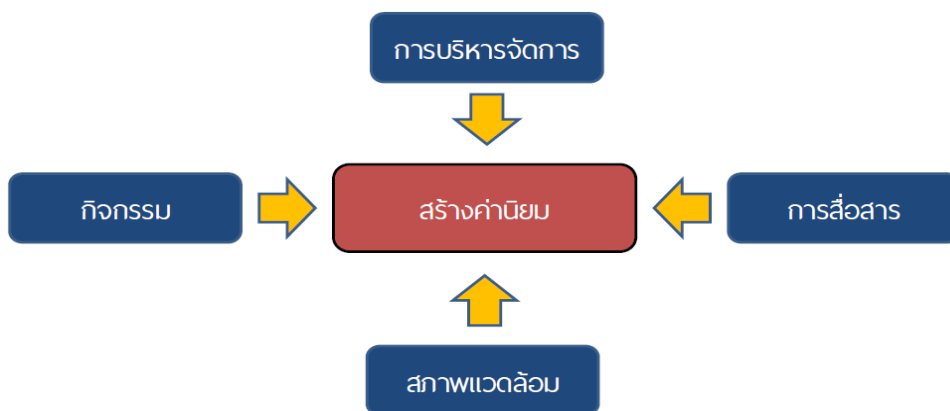
๒. ประโยชน์ของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มีค่านิยมและวัฒนธรรมไม่เข้มแข็งและไม่ยืดหยุ่นจะทำให้ เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวไม่ทันต่อทิศทาง การดำเนินงานขององค์กร การบริหารในปัจจุบันจึงต้องกำหนดค่านิยมและ

วัฒนธรรมขององค์กรที่พึงประสงค์และสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทางที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางเดียวกันในขณะเดียวกันก็ต้องจัด วัฒนธรรมที่ไม่ดีให้หมดไปจากองค์กรด้วย

การกำหนดค่านิยมเพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กร



ขั้นตอนการปลูกฝังค่านิยม



การกำหนดค่านิยม ๑๑ ประการขององค์กรชั้นนำ

- ๑) จากองค์กรที่นำด้วยการสั่งการ เป็นการนำด้วยวิสัยทัศน์
- ๒) จากการมุ่งเน้นเพียงให้มีสินค้า/บริการ เป็นมุ่งเน้นการตอบสนองผู้รับบริการ
- ๓) จากการเพียงตามมาตรฐาน เป็นเน้นการเรียนรู้ทั้งบุคลากรและองค์กร
- ๔) จากการที่มองผู้ร่วมงานเป็นคนอื่น เป็นการมองเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน
- ๕) จากเพียงส่งงานทันตามกำหนด เป็นเน้นการปรับตัว ลดความสูญเปล่า
- ๖) จากการเน้นผลงานระยะสั้น เป็นการมองผลลัพธ์ระยะยาว

- ๗) จากการเพียงทำตามคู่มือ เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดนวัตกรรม
- ๘) จากการบริหารจัดการตามสัญญาตามสัญญา เป็นการบริหารโดยใช้ข้อเท็จจริง
- ๙) จากแค่ทำตามระเบียบ กฎหมาย เป็นมุ่งรับผิดชอบต่อสังคม และชุมชน
- ๑๐) จากการมุ่งเน้นแค่ผลผลิต หรือกำไร เป็นการมุ่งเน้นการส่งมอบคุณค่า
- ๑๑) จากมุมมองแบบแยกหน้าที่ เป็นการมองอย่างเป็นระบบ

วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ เป็นการแบ่งกลุ่มย่อยออกเป็น ๗ กลุ่ม เพื่อระดมความคิดเห็นในหัวข้อ “การทบทวนค่านิยม” ทั้งนี้กิจกรรมการระดมความคิดเห็น เพื่อเรียนรู้และร่วมกันทบทวนค่านิยมของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยมีนายกิตติพันธุ์ พนมฤทธิ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาระบบคุณภาพและการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และเป็นผู้ตรวจรับรองรางวัลเลิศรัฐ เป็นวิทยากรในโครงการฯ พร้อมด้วยนายทศพร จันทมงคลเลิศ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาระบบคุณภาพและการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และเป็นผู้ตรวจรับรองรางวัลเลิศรัฐ เป็นวิทยากรกลุ่มในโครงการฯ

จากการนำเสนอการระดมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ในหัวข้อ “การทบทวนค่านิยม” ของแต่ละกลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์หลัก (Core Purpose) ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ปก. เป็นผู้นำ (แต่เพียงผู้เดียว) ในการบูรณาการการจัดการสาธารณภัยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ประเทศปลอดภัยอย่างยั่งยืน
- ปก. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อบูรณาการการจัดการสาธารณภัย ให้สังคมไทยปลอดภัยอย่างยั่งยืน
- ปก. เป็นผู้จัดให้มีระบบ และมาตรการที่เป็นมาตรฐานให้ทุกฝ่ายมาร่วมกันจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยของประเทศไทย เพื่อให้คนไทยรับรู้ ปรับตัว พึ่งเร็วทั่ว อย่างยั่งยืน
- ปก. เป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยด้วยระบบมาตรฐานอย่างมืออาชีพเพื่อให้ประเทศไทยปลอดภัยอย่างยั่งยืน
- ประชาชนปลอดภัยจากสาธารณภัย จัดการภัยทันทั่วถึง และมีความยั่งยืน (ก่อนเกิดภัย ระหว่างเกิดภัย และหลังเกิดภัย)
- ปก. เป็นองค์กรหลักของประเทศไทย ในการจัดการภัยพิบัติ อุบัติภัย ความปลอดภัยทางท้องถนนที่มีความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ โดยนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่รองรับสาธารณภัย บูรณาการภาคส่วนต่างๆ ในการดำเนินการ มุ่งหมายให้ชุมชนและประชาชนมาความเข้มแข็งและปลอดภัยจากภัยพิบัติอย่างยั่งยืน
- ปก. เป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดให้มีระบบ และมาตรการที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงบูรณาการการจัดการความร่วมมือของทุกฝ่ายในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมืออาชีพ เพื่อความปลอดภัยของประชาชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืน และเป็นองค์กรต้นแบบในการจัดการภูมิภาคอาเซียน

๒. ค่านิยมหลัก (Core Values) ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- การทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
- มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สุจริต โปร่งใส มีความซื่อสัตย์ อดทน
- ทำงานอย่างมีระบบ มีความเชี่ยวชาญ มีมาตรฐานอย่างมืออาชีพ
- มีทักษะสามารถปรับตัวในภาวะวิกฤติ และภาวะฉุกเฉิน
- มีจิตบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เสียสละ มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- มีจิตสำนึกความปลอดภัย

สรุปผลการระดมความคิดเห็นวัตถุประสงค์หลัก (Core purpose)

เราจะยืนหยัดเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดให้มีระบบ และมาตรการที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงบูรณาการจัดการความร่วมมือของทุกฝ่ายในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยอย่างมืออาชีพ เพื่อความปลอดภัยของประชาชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืน และเป็นองค์กระตุ้นแบบในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยของภูมิภาคอาเซียน

สรุปผลการระดมความคิดเห็นค่านิยมหลัก (Core Values)

“ IAMDDPM ”

I : Innovation นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

A : Active Response มีทักษะสามารถปรับตัว ตอบสนองต่อภาวะวิกฤติ และภาวะฉุกเฉิน

M : Moral & Ethic มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส

D : Do things together ทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีเพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่า

D : Dedication มีจิตบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตสาธารณะ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

P : Professionalism ทำงานอย่างมีระบบ มีความเชี่ยวชาญ และมีมาตรฐานอย่างมืออาชีพ

M : Mastering Safety มีจิตสำนึกความปลอดภัย

ประมวลภาพการดำเนินกิจกรรม



สรุปผลการสำรวจการรับรู้ค่านิยมของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากผลสำรวจการรับรู้ค่านิยมของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีผู้ตอบแบบสอบถามจากหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางทั้งหมด ๒๐๐ คน และส่วนภูมิภาคทั้งหมด ๒๒๐ คน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	ร้อยละ
ชาย	๓๓.๔
หญิง	๖๖.๖

อายุ	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๖.๕
๓๐ - ๔๐ ปี	๓๘.๒
๔๑ - ๕๐ ปี	๓๓.๘
มากกว่า ๕๐	๒๑.๕

วุฒิการศึกษา	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔.๓
ปริญญาตรี	๔๔.๘
ปริญญาโท	๔๐.๗
สูงกว่าปริญญาโท	๐.๒

ประเภท	ร้อยละ
ลูกจ้างประจำ	๕.๘
ข้าราชการ	๕๙.๗
พนักงานราชการ	๓๔.๕

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑ ปี	๓.๑
๑ - ๕ ปี	๒๑
มากกว่า ๕ ปี	๗๕.๙

ตอนที่ ๒ การรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อค่านิยมต่อองค์กร

การรับทราบ	ร้อยละ	การรับรู้และเข้าใจ	ร้อยละ
ทราบ	๘๓.๘	ใช่	๙๒.๔
ไม่ทราบ	๑๖.๒	ไม่ใช่	๗.๖

ความชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละ	การเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ
ใช่	๙๒.๑	ใช่	๙๓.๑
ไม่ใช่	๗.๙	ไม่ใช่	๖.๙

สามารถสื่อสารแนวทางในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	สามารถสื่อถึงภาพลักษณ์และพฤติกรรมของบุคลากร	ร้อยละ
ใช่	๙๑.๒	ใช่	๙๒
ไม่ใช่	๘.๘	ไม่ใช่	๘

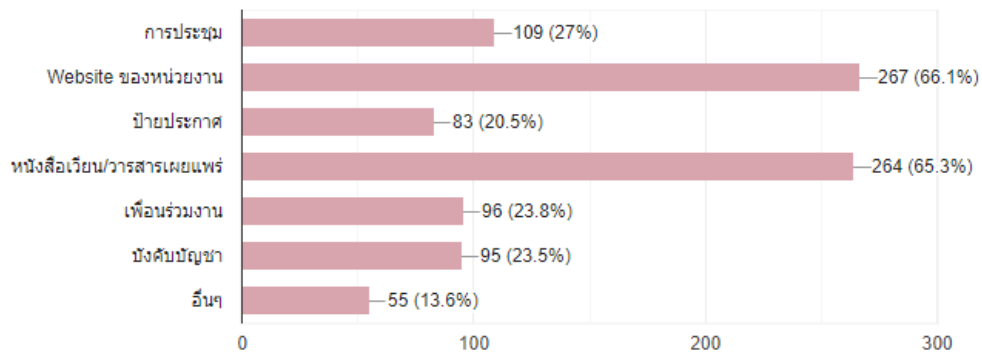
สามารถสะท้อนและคำนึงถึงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	ร้อยละ
ใช่	๘๘.๗
ไม่ใช่	๑๑.๓

ตัวอย่างความคิดเห็นต่อค่านิยม “DISASTER”

- จนท.กรม ปก.ทุกท่านควรปฏิบัติตามค่านิยมให้ได้
- ทุกคนต้องมีความตั้งมั่นและใส่ใจที่จะปฏิบัติให้ได้ตามค่านิยม
- ใช่เป็นแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ต้องพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น
- เหมาะสมและควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและถือปฏิบัติให้ได้จริงๆ
- เป็นสิ่งที่ดีที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
- เป็นสิ่งที่ดี
- ยึดถือเป็นแนวทางการทำงาน
- เป็นคำที่สร้างความมุ่งมั่นให้แก่ทุกคนในหน่วยงานได้ดี ควรปลูกฝังให้ทำได้ตามนั้น
- ยาวเกินไป และมีจุดมุ่งเน้นหลากหลาย
- บ่งบอกถึงภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน ปก. ได้เป็นอย่างดี
- ควรมีการเน้นสร้างความตระหนักรู้ให้มากกว่านี้
- หากบุคลากรของหน่วยงานนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด จะส่งผลที่ดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง
- ยาวเกินไป เจ้าหน้าที่จำความหมายไม่ได้ทุกตัวอักษร
- ยาวเกินไป ยากแก่การนำไปปฏิบัติ
- ควรมีการทบทวนค่านิยม ให้นำไปสู่การปฏิบัติได้จริงจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- ควรเป็นคำที่มีความหมายสื่อถึงภารกิจของกรมชัดเจน และไม่ยาวจนเกินไป
- เป็นการสร้างอัตลักษณ์ให้กับองค์กรและเป็นการสร้างกระบวนทัศน์ให้กับบุคลากรที่สอดคล้องกับพันธกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรได้เป็นอย่างดี
- ควรถ่ายทอดและนำมาใช้ส่งเสริมผ่านกิจกรรมต่างๆ ให้ถึงเจ้าหน้าที่ นำมาใช้เป็นค่านิยมจริงๆ เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าของค่านิยมจริง ไม่ใช่แค่ท่องจำ
- เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร และกระบวนงานของ ปก.ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ใช้ในการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

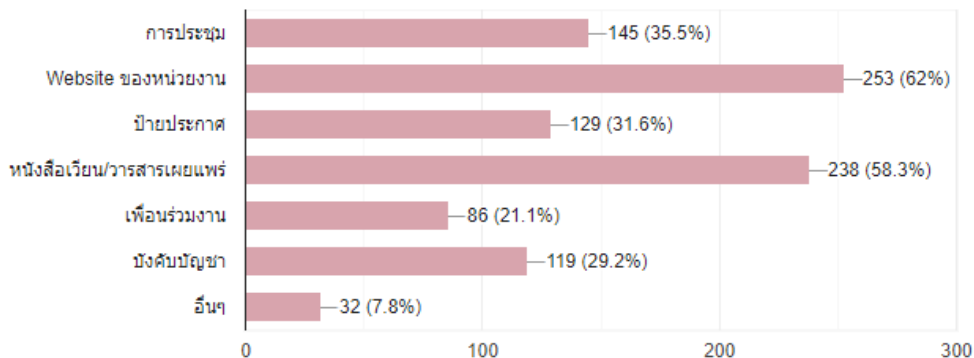
ตอนที่ ๓ ช่องทางการรับรู้และช่องทางการสื่อสารของค่านิยมกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑) ช่องทางการรับรู้ค่านิยมของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



จากการสำรวจพบว่าเว็บไซต์ของหน่วยงานเป็นช่องทางการรับรู้ค่านิยมของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑ และหนังสือเวียน/วารสารเผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓

๒) ช่องทางการสื่อสารที่จะทำให้บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถรับทราบถึงค่านิยมได้ง่ายชัดเจนและทั่วถึงมากที่สุด



จากการสำรวจพบว่าเว็บไซต์ของหน่วยงานช่องทางการสื่อสารที่จะทำให้บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถรับทราบถึงค่านิยมได้ง่ายชัดเจนและทั่วถึงมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ ๖๒ และหนังสือเวียน/วารสารเผยแพร่คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓

๓) ข้อเสนอแนะ

- ทุกครั้งที่มีประชุมควรกล่าวถึงบ่อยๆ
- ค่านิยมควรมุ่งเน้นให้เกิดความชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ไม่ควรมีข้อที่หลากหลาย
- ควรสื่อสารในองค์กรให้มากกว่านี้
- ต้องสื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้
- ควรจะนำเผยแพร่ ไว้ในจุด หรือสถานที่ที่เป็นศูนย์รวม หรือพบเห็นได้ง่าย เช่น บริเวณทางเดิน สถานที่โล่งทั่วไปในกรม
- ควรมีการประชาสัมพันธ์และปลูกจิตสำนึกเพิ่มขึ้น เพราะเจ้าหน้าที่รุ่นหลังมีความตระหนักน้อยลงมาก
- นอกจากเว็บไซต์ ไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมจากช่องทางไหนเลย

- ขอให้กำหนดค่านิยมให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม บุคคลใน ปภ. ตระหนัก และปฏิบัติได้อย่างจริงจังควรกิจกรรมที่จะเผยแพร่ค่านิยม ตลอดจนการรณรงค์ค่านิยมอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นบุคลากร ปภ. เกิดจิตสำนึกในการสร้างวัฒนธรรมที่ถูกต้องต่อไป
- ต้องทำให้รับรู้ มากกว่ารับทราบ
- ควรนำมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีด้วย
- ควรมีการเผยแพร่ให้ทั่วถึง
- การเผยแพร่ทาง website เป็นช่องทางที่บุคลากรของ ปภ. และประชาชน บุคคลภายนอกเข้าถึงได้ง่าย แต่บุคลากรกรมส่วนมากมักไม่ค่อยได้เปิดอ่าน อาจจะเป็นด้วยภารกิจหน้าที่ และมีความเร่งด่วน ทำให้จำนวนบุคลากรที่เปิด website มีน้อยถ้านับเป็นจำนวนตัวเลข ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร มีความคิดว่าควรมีแรงจูงใจถ้าใครนำไปปฏิบัติแล้วเกิดผลเป็นรูปธรรม กรมควรจัดทำใบประกาศเป็นบุคคลต้นแบบ
- กำหนดและสื่อสารค่านิยมองค์กรที่มุ่งสู่เป้าหมายการปฏิบัติเดียวกัน
- ควรมีการปลูกฝังค่านิยมของกรม ปภ. ให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ให้มากกว่าเดิม
- จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- ควรเริ่มจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาที่มีความจริงจังและจริงใจ
- ควรปรับเปลี่ยนทุกปี
- การเสริมสร้างค่านิยมองค์กรจำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ
- ป้ายประกาศตัวอักษรตัวใหญ่ๆ ภาพดึงดูดให้อ่าน และติดในสถานที่ที่คนต้องใช้เวลาอยู่ตรงนั้นนานๆ
- น่าจะให้ ปภ. ทุกจังหวัดติด ป้ายค่านิยมขององค์กรไว้ที่สำนักงานและจุดที่เด่นชัดและเป็นจุดที่เดินผ่านมองเห็น
- นำค่านิยมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม
- ควรมีการสื่อสารผ่านทางผู้บริหารหน่วยงานให้มีความสำคัญ เน้นย้ำ และทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ให้รู้ และเข้าใจ และให้ถือเป็นหลักการในการปฏิบัติตนของคน ปภ.
- ควรนำเสนอให้เข้าใจง่ายกว่านี้
