



การกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์



วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## ❁ วิธีแห่งความเป็น HOPE ❁

บรรทัดฐานสำหรับบุคลากรนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

วัฒนธรรมองค์กรที่ดีต้องเริ่มต้นจากรากฐานที่แข็งแกร่ง องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ที่ชัดเจน ให้กับองค์กร ส่งผลทำให้บุคลากรมีเข็มทิศในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงานและผลผลิตในองค์กรให้ดีขึ้น อีกทั้งยังทำให้บุคลากรรู้สึกถึงเป้าหมายขององค์กรร่วมกันอีกด้วย

วัฒนธรรมเป็นการแสดงออกพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กร “ให้คุณค่าร่วมกัน” ผ่านบุคลากรจำนวนหนึ่งที่มีจำนวนมากเพียงพอที่จะทำให้พฤติกรรมนั้นเป็น “พฤติกรรมของกลุ่มคน” มีการแสดงออกอย่างชัดเจนรับรู้ได้ การจะทำให้เกิดวัฒนธรรมนั้น จึงมีความจำเป็นต้องสร้างให้บุคลากรแต่ละคนนั้นเกิดการยอมรับและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ปฏิบัติตามแนวทางวิธีแห่ง “HOPE” ไปในทิศทางเดียวกัน และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวทางที่ผู้บริหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์คาดหวังไว้ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดวิธีการประพฤติปฏิบัติตาม “HOPE” ในรูปแบบพฤติกรรมที่พึงประสงค์ **“DO”**  และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ **“Don't”**  ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลให้บุคลากรปรับพฤติกรรมและปฏิบัติตามบรรทัดฐานวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป



- |                      |   |                        |
|----------------------|---|------------------------|
| H : Honesty          | : | มีคุณธรรม              |
| O : Ownership        | : | รับผิดชอบร่วมกัน       |
| P : Prompt to change | : | พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง |
| E : Establish        | : | สร้างสรรค์             |

**คำจำกัดความวัฒนธรรมองค์กร**



วัฒนธรรม	คำจำกัดความ
มีคุณธรรม	ซื่อสัตย์ เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ เต็มใจให้บริการ ร่วมกันต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
รับผิดชอบร่วมกัน	มีความรับผิดชอบสูง มีความสามัคคี ใส่ใจผู้ร่วมงาน เข้าใจผู้อื่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประสานพลังทุกภาคส่วนเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล มีความฉลาดทางอารมณ์
สร้างสรรค์	กล้าคิด กล้าทำ กล้านำองค์กร มีความคิดริเริ่ม สร้างนวัตกรรมในองค์กร



**H : Honesty มีคุณธรรม**

ซื่อสัตย์ เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ เต็มใจให้บริการ ร่วมกันต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีความใสสะอาด ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ร่วมกันสร้างธรรมาภิบาล ในการทำงาน สร้างจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน สังคม ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยไม่หวังผลตอบแทน ตลอดจนการไม่เลือกปฏิบัติต่อการให้บริการ เพื่อสร้างมาตรฐานการให้บริการขององค์กรให้มีมาตรฐานเดียวกัน

 DO	 DON'T
๑. ปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ๒. เป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนรุ่นหลัง ๓. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ๔. สร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดีให้กับหน่วยงาน ๕. ช่วยเหลือหรือร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรชุมชน สังคม และประเทศชาติ ๖. ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ๗. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑. ไม่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ๒. ป้ายเบี่ยงและหลีกเลี่ยงการตัดสินใจการทำงานที่ตนรับผิดชอบ เนื่องจากเกรงว่าต้องรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจ ๓. เบียดบังทรัพย์สินและเวลาของราชการ ๔. เพิกเฉยเมื่อผู้อื่นฉกฉวยผลประโยชน์ต่อองค์กร ๖. เพิกเฉยต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือองค์กร/หน่วยงานอื่นๆ อันจะก่อประโยชน์ให้กับองค์กร สังคม และประเทศชาติ ๗. แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ส่วนตน


 <b>DO</b>	 <b>DON'T</b>
<p>๘. ไม่เพิกเฉยต่อการทุจริต/มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๙. มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นเข้มแข็งใส่ใจเต็มใจให้บริการต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยไม่เลือกปฏิบัติ (สร้างบรรทัดฐานในการให้บริการ)</p> <p>๑๐. ร่วมกันสร้างมาตรฐานที่โปร่งใสในกระบวนการบริการประชาชน และประเมินความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง (สนับสนุนกระบวนการตรวจสอบได้)</p> <p>๑๑. ประสานหน่วยงานภายในและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</p>	<p>๘. ไม่ประพฤติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ</p> <p>๙. เลือกปฏิบัติทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน เน้นผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก</p> <p>๑๐. ไม่มีมาตรฐานในการให้บริการที่โปร่งใส และไม่มีประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ</p>



**O : Ownership : รับผิดชอบร่วม**

มีความรับผิดชอบสูง มีความสามัคคี ใส่ใจผู้ร่วมงาน เข้าใจผู้อื่น ใฝ่วิจัยซึ่งกันและกัน ประสานพลังทุกภาคส่วน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเอาใจใส่ มุ่งมั่นต่อบทบาท และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความอดทนต่อปัญหาอุปสรรค เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นขององค์กรร่วมกัน ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เคารพในความแตกต่างทางความคิดเห็นของแต่ละบุคคล (ความแตกต่างทางด้าน Generation) ส่งเสริมการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กร และแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนได้มากขึ้น มีความตื่นตัว พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการขับเคลื่อนงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก ตลอดจนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดความรักและสามัคคีภายในองค์กร จนกระทั่งคนในองค์กรเกิดความเชื่อใจกันเพื่อสร้างคำว่า “Trust” ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป

 <b>DO</b>	 <b>DON'T</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและขององค์กรเป็นอย่างดี</li> <li>๒. ต้องคำนึงและให้ความสำคัญของการทำงาน เป็นทีม และในกรณีที่ทำงานผิดพลาดต้องรับผิดชอบร่วมกันและปรับปรุงหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>๓. มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และมีการสื่อสารงานร่วมกันให้ชัดเจน รวมทั้งประสานพลังในการทำงานทุกภาคส่วน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์</li> <li>๔. ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นมีความยืดหยุ่นและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ร่วมงานได้</li> <li>๕. ร่วมกันทำงานด้วยความเสียสละและอดทนพร้อมทั้งให้ความร่วมมือผลักดันงานให้บรรลุเป้าหมาย</li> <li>๖. มีความรักและสำนึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อร่วมกันสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust)</li> <li>๗. สามารถทำงานข้ามสายงานบูรณาการระหว่างฝ่ายและการทำงานร่วมกันในหลาย Generation</li> <li>๘. เคารพความคิดเห็นต่างเพื่อแก้ไขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>๙. ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้งานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ละทิ้งหน้าที่ ย่อท้อต่ออุปสรรค</li> <li>๒. ปฏิเสธความรับผิดชอบ ประวิงเวลาไม่กระตือรือร้นต่อหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานของทีมและองค์กรให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์</li> <li>๓. เก่งคนเดียว ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่ให้เกิดอิทธิพล</li> <li>๔. ไม่ใส่ใจต่อเป้าหมายขององค์กร และทีมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมงานและองค์กร</li> <li>๕. ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงของทีม ขาดการสื่อสารในทีม และสร้างความขัดแย้งในทีม</li> <li>๖. เป็นภาระของทีมเพราะไม่ทำหน้าที่ในส่วนของตนเองเมื่อต้องทำงานร่วมกัน</li> <li>๗. วิจารณ์การทำงานของทีมงานที่เป็นไปในลักษณะเชิงลบ</li> <li>๘. มุ่งแข่งขันการทำงานกับผู้อื่นหรือส่วนงานอื่นๆและละเลยการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการประสานพลังในการทำงาน</li> <li>๙. ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานข้ามสายงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน อันจะช่วยผลักดันให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ</li> </ol>



**P : Prompt to change พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง**

**พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขับเคลื่อนองค์กรด้วยดิจิทัล มีความฉลาดทางอารมณ์**

ส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมรองรับกับการทำงานในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยบุคลากรของ สป.กษ. จะต้องสร้างพฤติกรรมของตนเองให้พร้อมเรียนรู้หมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หาวิธีการทำงานรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) เปิดใจกว้าง (Open Minded) ติดตามข่าวสารทันโลกทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งมีความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ นอกจากนี้ต้องรู้จักการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/

เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงาน/ตัดสินใจในการใช้วางแผนยุทธศาสตร์ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ จะต้องสร้างบุคลากรให้มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ (EQ: Emotional Intelligence) โดยมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง สนุกกับการทำงาน มีมุมมองการทำงานเป็นบวก (Positive Thinking) เพื่อก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น Policy Driven

 <b>DO</b>	 <b>DON'T</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ (รู้ลึก รู้จริง) เพื่อลดข้อผิดพลาด</li> <li>๒. สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างพลังแห่งการเรียนรู้ร่วมกันจนเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)</li> <li>๓. มองหาพื้นที่พัฒนาตัวเอง ไม่กลัวต่อความล้มเหลว</li> <li>๔. ตัดสินใจได้อย่างเฉียบคมบนพื้นฐานการวิเคราะห์ ข้อมูล (Fact – based Management) ที่เพียงพอ</li> <li>๕. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร</li> <li>๖. วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของกระบวนการทำงาน (สร้างกระบวนการใหม่ที่พัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง) ด้วยการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี</li> <li>๗. ติดตามข่าวสารทันโลกทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร (สนใจศึกษาเรียนรู้ เรื่องเศรษฐกิจ การเงิน การเมือง และเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร)</li> <li>๘. สนุกกับการทำงาน มีมุมมองการทำงานเป็นบวก เปิดใจกว้างรับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๙. มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ สามารถควบคุม อารมณ์ของตนเองได้ เข้าใจผู้อื่น เพื่อก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เชื้อมั่นตนเองว่ามีความรู้ ความสามารถ โดยไม่เปิดรับความรู้ใหม่ และหลีกเลี่ยงการเข้าอบรม สัมมนาต่าง ๆ</li> <li>๒. ตัดสินใจอย่างรวดเร็วตามสัญชาตญาณโดยไม่มีข้อมูลประกอบการพิจารณาอย่างเพียงพอ</li> <li>๓. ทำงานในรูปแบบเดิม ๆ โดยไม่ปรับตัวตามสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป</li> <li>๔. ไม่เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ดิจิทัลใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน และการพัฒนากระบวนการงาน</li> <li>๕. ไม่ใส่ใจสภาพแวดล้อมต่างๆรอบตัวหรือทิศทาง การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้น</li> <li>๖. ไม่ให้ความสำคัญต่อการติดตามข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น</li> <li>๗. มีความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่ค่อนข้างสูง ไม่สามารถรับรู้อารมณ์ของตนเอง และบริหารจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม</li> </ol>



## E : Establish สร้างสรรค์

กล้าคิด กล้าทำ กล้านำองค์กร มีความคิดริเริ่ม  
ร่วมกันสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การสื่อสารนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรต่างๆ ในสังคมทำให้เกิดการแข่งขันสูง ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และด้วยนโยบายของผู้บริหารที่ต้องการเห็นบุคลากรของกระทรวงฯ มีความมุ่งมั่น และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง (รุก รับ ปรับ แก้) รวมถึงการใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดการคิดค้น และแสวงหาวิธีการหรือแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ส่งเสริมแนวความคิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับการทำงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด “ ทำน้อย แต่ได้มาก ”

 <b>DO</b>	 <b>DON'T</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และร่วมกันคิดค้นก่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อความคุ้มค่า (ทำน้อย แต่ได้มาก)</li> <li>๒. มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความเป็นอิสระทางความคิด และกล้าตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบาก</li> <li>๓. มีความสามารถในการหาวิธีการที่หลากหลาย มาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แทนที่จะใช้วิธีการใดเพียงวิธีการเดียว</li> <li>๔. มีความคิดและจินตนาการในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ</li> <li>๖. มีปฏิภริยาในการรับรู้และการตอบสนองที่รวดเร็ว</li> <li>๗. กล้าเสนอความคิดเห็น เสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นที่มีความแตกต่างจากผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นคนที่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นได้</li> <li>๘. กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดไอเดียใหม่ๆ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ยึดติดอยู่กับกรอบแนวความคิดเดิม ๆ</li> <li>๒. ไม่พัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง และทำงานในรูปแบบเดิม ๆ โดยไม่ปรับตัวตามสภาพบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงไป</li> <li>๓. เห็นด้วยกับความคิดของผู้อื่นตลอด โดยไม่กล้าขัดแย้งหรือเสนอความคิดเห็นที่มีความแตกต่างกับผู้อื่นที่เสนอ</li> <li>๔. มีพฤติกรรมที่เขินอายเวลาแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม หรือการให้ความเห็นในที่สาธารณะ</li> <li>๕. เป็นคนที่มองปัญหา อุปสรรค ที่เข้ามากระทบต่อการใช้ชีวิตในมุมมองที่เป็นลบ</li> <li>๖. ไม่กล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความคับขัน</li> <li>๗. ไม่กระตุ้นตัวเองเพื่อก่อให้เกิดการใช้ไอเดียเดียวในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ</li> <li>๘. ปิดกั้นตัวเอง ไม่เปิดใจยอมรับไอเดีย และความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ</li> </ol>



DO



DON'T

๙. สร้างเสริมแนวคิดกลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ รวมทั้งมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเหมาะสมให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเพื่อแชร์แนวความคิดร่วมกันจนเกิดเป็นไอเดียใหม่ๆ ในการทำงานให้กับองค์กร