

เอกสารหมายเลข ๓.๔

“Core Value Implementation and Innovation ”

By SGE

## ที่มาค่านิยม ของ **SCG**

สถานการณ์คงที่ → วิเคราะห์สาเหตุ → วิสัยทัศน์

- ต้องยั่งยืน โดย ต้องมี นวัตกรรม
- คนในองค์กรต้องมี **วินัย** วิสัยทัศน์จึงจะเกิด
- เข้าใจในค่านิยม
  - ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง อดีต ปัจจุบัน อนาคต
  - คนต้องมีคุณลักษณะอย่างไร
  - เป็นทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต( **total experience**) ต้อง

ยอมรับ จาก **Current Culture** สู่ **New Culture**

# การดำเนินงาน

## ต้องมีวัตถุประสงค์

1. ทำให้ทุกคนรู้ **why , what is MOPH ?** (เห็นเป็นประจำ ทำซ้ำ ๆ ของแต่ละคน เมื่อมองกลับไปจะเห็นการเปลี่ยนแปลง)

2. **Drive & Blocks** (ดี ไม่ดี / จุดแข็ง จุดอ่อน) อาจให้ที่ปรึกษาถาม

## ต้องมี Leadership

1. บอกพี่ ๆ ว่า พูดให้ฟัง ทำให้ดู เป็นครูคอยโค้ช โปรโมทวัฒนธรรม

2. คุณลักษณะของ **leader** ต้อง ริเริ่ม อำนาจ **Role model**

- เวลาประชุม ประธานพูดคนสุดท้าย (ผู้นำต้องไม่ว่า ไม่ด่า ไม่อารมณ์เสีย)

- ให้ผู้นำเล่าเรื่องที่ล้มเหลวในอดีต

- เสริมแรง “อินโนนอย”

- เป็นสปอนเซอร์ ควบคุมกำกับติดตาม

## การดำเนินงาน(ต่อ)

### ต้องมี **Machanism**

- สิ่งแวดล้อม
- สื่อสาร
- ระบบงาน ทั้งหมด รวมถึง **HR , Recognition , Management**

### เริ่ม **Kick off**

- 1.คณะทำงาน (**Working structure of inno team**)
- 2.ทีมจดสิทธิบัตร
- 3.**Inno people**
- 4.**Inno award**
- 5.**Inno workplace**
6. ประกวดเรื่องเล่า ทำคลิป สื่อตลาด
- 7.บรรจุมาระ **inno** ทุกครั้งที่ประชุม

**HR** ต้องมีนักวิจัยมากๆ จึงจะเกิดนวัตกรรม  
ต้อง **Reserve careers**  
มี ทีม **career management**

โดยสรุปต้องทำหลายเรื่อง

ต้องสื่อสาร

ต้องทำทุกวัน

ผู้นำต้องกำกับ ต้องมีมาตรการ ใช้พลังมาก

การตั้งชื่อค่านิยม ต้องชัดเจน **“innovation Culture”**