



แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
กรมทรัพยากรน้ำ
ประจำปี พ.ศ. 2568-2571



สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความหมายค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	1
1.2 ความสำคัญและความเชื่อมโยงของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	3
1.3 วัตถุประสงค์	4
ส่วนที่ 2 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรมทรัพยากรน้ำ	5
2.1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมทรัพยากรน้ำ	5
2.2 ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของกรมทรัพยากรน้ำ	7
ส่วนที่ 3 แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	13
3.1 แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปี พ.ศ. 2568-2571	13
3.2 กระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	17



ส่วนที่ 1 : บทนำ

1.1 ความหมายค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยม (Values) เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ยอมรับมาปฏิบัติตามและวางแผนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดเห็นของคนในสังคม

ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมิน การเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ มีค่าหรือไม่มีค่า สำคัญหรือไม่สำคัญ นอกจากนี้ ค่านิยมยังทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ต่าง ๆ อาทิเช่น

- ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง (ราชบัณฑิตยสถาน)

- ค่านิยม¹ หมายถึง แนวความประพฤติหรือสภาพการทำงานใด ๆ ที่บุคคล หรือสังคมนิยมชมชอบ และเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม

- ค่านิยม² หมายถึง ความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ซึ่งเชื่อว่าสิ่งหนึ่งมีค่ามีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ปรารถนา การประพฤติปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับนั้นย่อมมีค่านิยมของสังคมแฝงอยู่ภายใน หรือการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลใดมีความพึงพอใจย่อมมีค่านิยมของบุคคลนั้นแฝงอยู่ภายในด้วย

ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปว่า ค่านิยม คือ เจตคติ ความคิด ความชอบ ความเชื่อมั่นพฤติกรรม และสิ่งอื่นที่คนในสังคมเห็นว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม โดยค่านิยมของสังคมก็คือค่านิยมร่วมของกลุ่มบุคคลในสังคมนั้น ๆ ซึ่งแฝงอยู่ภายในความคิด อารมณ์ความรู้สึก และเจตคติของแต่ละบุคคล

ค่านิยมหลัก (Core Value) เป็นหลักการและพฤติกรรมชั้นนำที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักขององค์กรจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ตลอดจนเป็นแนวทางชี้นำและสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจด้วย

¹ พระมหาอดิสร ธีรสีโล. 2540. คุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์

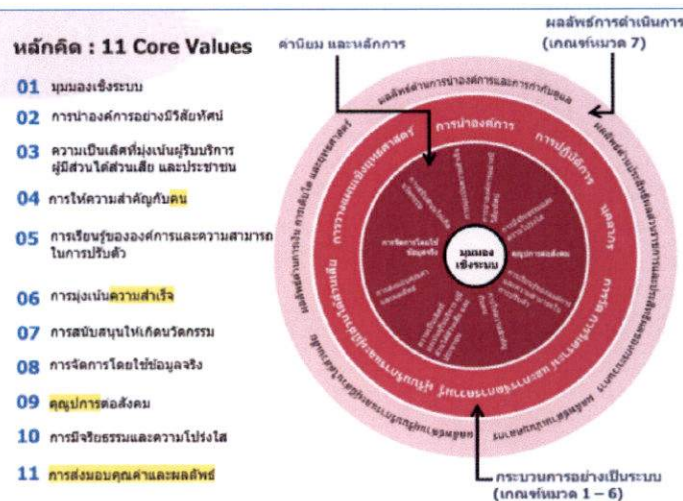
² ฤกษ์ชัย คุณูปการ. 2539. หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรม. พิษณุโลก : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม



วิธีการที่เหมาะสม นอกจากนี้ค่านิยมหลักยังช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน และแนวทางในการปรับตัวเพื่อเกิด Organization fit ด้วย โดยค่านิยม 11 ประการขององค์การชั้นเลิศ มีดังนี้

1. จากองค์กรที่นำด้วยการสั่งการ เป็นการนำด้วยวิสัยทัศน์
2. จากการมุ่งเน้นเพียงให้มีสินค้า/บริการ เป็นมุ่งเน้นการตอบสนองผู้รับบริการ
3. จากการเพียงตามมาตรฐาน เป็นเน้นการเรียนรู้ทั้งบุคลากรและองค์กร
4. จากการที่มองผู้ร่วมงานเป็นคนอื่น เป็นการมองเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน
5. จากเพียงส่งงานทันตามกำหนด เป็นเน้นการปรับตัว ลดความสูญเปล่า
6. จากการเน้นผลงานระยะสั้น เป็นมองผลลัพธ์ระยะยาว
7. จากการเพียงทำตามคู่มือ เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดนวัตกรรม
8. จากการบริหารจัดการตามสัญญาตามสัญญา เป็นการบริหารโดยใช้ข้อเท็จจริง
9. จากแค่ทำตามระเบียบ กฎหมาย เป็นมุ่งรับผิดชอบต่อสังคม และชุมชน
10. จากการมุ่งเน้นแค่ผลผลิต หรือกำไร เป็นการมุ่งเน้นการส่งมอบคุณค่า
11. จากมุมมองแบบแยกหน้าที่ เป็นการมองอย่างเป็นระบบ

สำหรับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จัดทำขึ้นโดยอาศัยค่านิยมหลัก (Core Values) 11 ประการ คือ ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยยึดค่านิยม 11 ประการ ดังนี้





วัฒนธรรม³ หมายถึง สิ่งที่ทำให้ความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย วิถีชีวิตของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา

วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งสิ่งประติษฐ์และพิธีกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกภายในองค์กรกระทำหรือจัดให้มีขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ที่สมาชิกมีส่วนร่วมกันอีกเนื่องจากการได้เห็น ได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรและผลที่ตามมา ร่วมกันการเรียนรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรนี้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าบุคคลควรจะแสดงพฤติกรรมตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อมในแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญอย่างไร หรืออาจสรุปสั้นๆ ได้ว่า : วัฒนธรรมองค์กร ก็คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ

นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงบางส่วนจนสามารถพัฒนาต่อยอดคิดค้นจนเกิดสิ่งใหม่ทั้งมิติ ด้านผลิตภัณฑ์ มิติการ มิติกระบวนการทำงาน รวมถึงมิติรูปแบบการดำเนินธุรกิจหรือภารกิจใหม่ขององค์กร (Business Model) ซึ่งสิ่งใหม่ที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนาคิดค้นดังกล่าวต้องสามารถสร้างคุณค่า (Value) ใหม่ให้องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งอาจเป็นมิติทางการเงินหรือไม่ใช่ทางการเงิน นอกจากนี้ นวัตกรรมไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะนวัตกรรมระดับองค์กรเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน ในระดับกระบวนการ จนถึงระดับบุคคลโดยนวัตกรรมจำเป็นต้องถูกพัฒนาเชื่อมโยงบูรณาการมาจากรากฐาน 3 ปัจจัย ได้แก่

1. นวัตกรรมต้องเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
2. นวัตกรรมต้องมีความใหม่ (Newness)
3. นวัตกรรมต้องสร้างคุณค่าใหม่ (Value)

1.2 ความสำคัญและความเชื่อมโยงของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

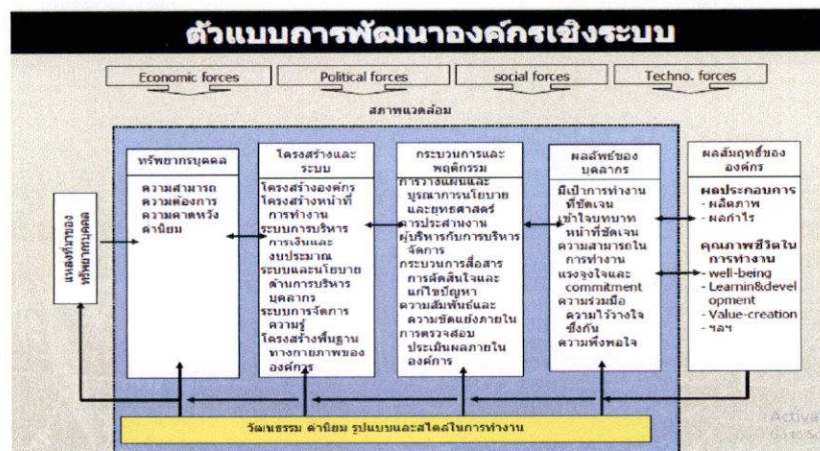
เมื่อองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อแสดงเป้าหมายในอนาคตที่เราจะไปยังจุดไหน และเราต้องทำอะไร สิ่งหนึ่งที่มาพร้อมกับสองข้อนี้และสำคัญไม่แพ้กันคือ "ค่านิยม (values)" ความสำคัญของค่านิยมอยู่ที่ ค่านิยมเป็นตัวหลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยมฝังอยู่กับบุคลากรขององค์กร หากปราศจากค่านิยมที่เหมาะสมแล้ว การขับเคลื่อนองค์กรจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก และอาจไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ องค์กรใดที่กำหนดค่านิยมไว้ดีและชัดเจน และระลึกรู้ในการทำงานตลอดเวลา แสดงออกด้วย

³ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554



พฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ ท้ายสุดแล้วกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศ จึงกล่าวได้ว่า ค่านิยมในองค์การเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กร และเป็นปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรม

ทั้งนี้ ในหลักการทางวิชาการด้านการพัฒนาองค์กร จะถือว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นส่วนที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดรูปแบบ แนวทาง และความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรนั้น ๆ จะได้มีการออกแบบโครงสร้าง กระบวนการ และมีบุคลากรและเทคโนโลยีขั้นนำอย่างไร แต่หากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงาน โอกาสแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งนั้นก็จะอยู่ในระดับต่ำทั้งในแง่ของ "ผลประกอบการ" และ "คุณภาพชีวิตในการทำงาน" ของบุคลากร ดังแผนภาพที่ 1 แสดงตัวแบบการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ



แผนภาพที่ 1 ตัวแบบการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ



1.3 วัตถุประสงค์

แผนส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมทรัพยากรน้ำ ปี พ.ศ. 2564-2567 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 เพื่อเป็นการกำหนดแผนงานและโครงการที่จะสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมที่บรรลุผลตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ของกรมที่กำหนดไว้

1.3.2 เพื่อกำหนดกิจกรรมและระบบแรงจูงใจทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินในการสร้างนวัตกรรม

1.3.3 เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อการนำแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ



ส่วนที่ 2 : ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรมทรัพยากรน้ำ

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมทรัพยากรน้ำ

กรมทรัพยากรน้ำ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับ "การพัฒนา การบริหารจัดการ การบำรุงรักษา การฟื้นฟู และการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ การจัดสรรน้ำ การใช้ น้ำ การป้องกันและบรรเทาความเสียหายอันเกิดจากทรัพยากรน้ำ อันจะเป็นประโยชน์แก่การบริการ สาธารณูปโภค และประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น"

เพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ ประเด็นปฏิรูปด้านทรัพยากรน้ำตามแผนปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ 20 ปี เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับ โครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 และกลไกการบริหารจัดการน้ำตามพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 โดยได้น้อมนำหลัก "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำ ในพื้นที่นอกเขตชลประทาน รวมถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กร ผู้ใช้น้ำ และกลุ่มผู้ใช้น้ำ เพื่อร่วมผลักดันส่งผลลัพธ์ เป้าหมายบรรลุวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ชาติ

วิสัยทัศน์ (Vision)

"ทรัพยากรน้ำมั่นคง ประชาชนมั่นใจ ใช้ประโยชน์ยั่งยืน"

พันธกิจ (Mission)

โดยแบ่งพันธกิจ ออกเป็น 5 พันธกิจ ดังนี้

1. กำกับ ควบคุม อนุรักษ์ และพัฒนาทรัพยากรน้ำสาธารณะและพื้นที่ชุ่มน้ำ
2. พัฒนา ฟื้นฟู ปรับปรุง ซ่อมแซมบริหารโครงการแหล่งน้ำและระบบกระจายน้ำ
3. จัดสรร กำกับ ควบคุม การใช้ทรัพยากรน้ำและประปาสัมปทาน
4. การแจ้งเตือนภัยและการจัดการสภาวะวิกฤต
5. ระบบบริหารจัดการ



ค่านิยมกรมทรัพยากรน้ำ

“มุ่งสัมฤทธิ์ จิตบริการ ประสานสามัคคี”

วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

“รวมใจเป็นหนึ่ง เข้าถึงปัญหา ฟังพาประสาน ผลงานพัฒนา ประชาสุขใจ”

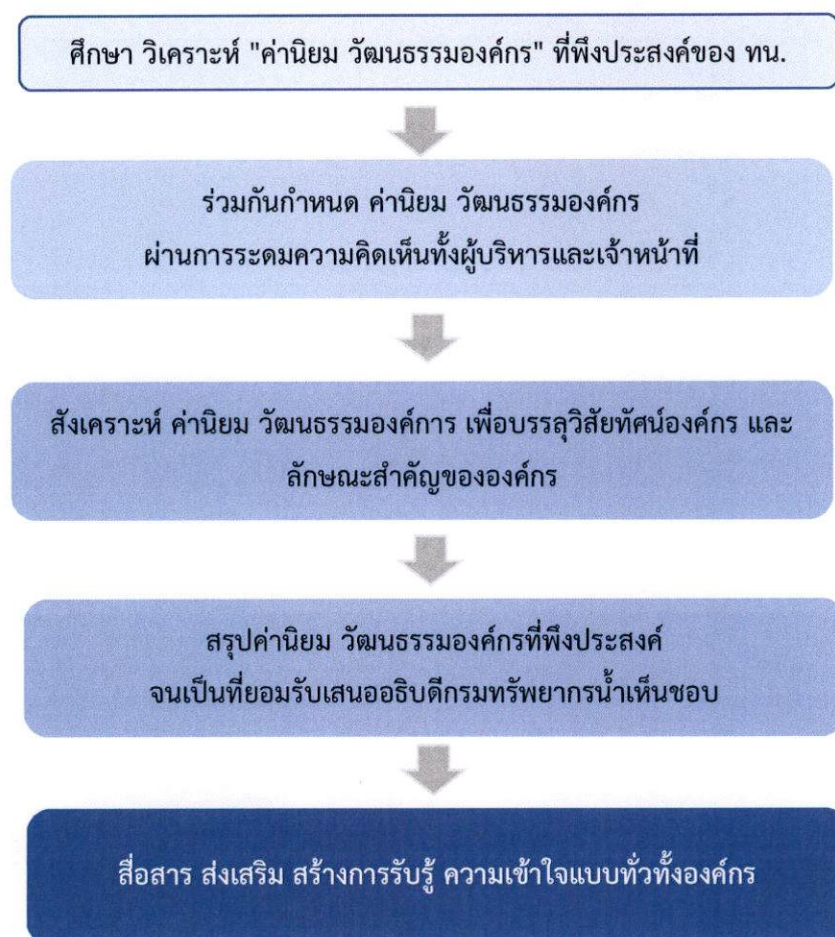


2.2 ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของกรมทรัพยากรน้ำ

เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมทรัพยากรน้ำได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กรเพื่อสอดคล้องกับบทบาทภารกิจใหม่ตามพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 ซึ่งกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้ดำเนินการผ่านกระบวนการตามหลักวิชาการด้านการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. กำหนดและออกแบบวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ (Designing the desired organizational Culture)
2. สำรวจ ประเมินและวิจัยสภาพความเป็นจริงทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ (Diagnosing existing organization culture)
3. การพัฒนาและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ (Developing and changing organizational Culture)

โดย กรมทรัพยากรน้ำ มีการดำเนินการตามขั้นตอนแสดงดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร



โดยกรมทรัพยากรน้ำมีค่านิยมที่พึงประสงค์ 3 ประการ ได้แก่

- มุ่งสัมฤทธิ์
- จิตบริการ
- ประสานสามัคคี

มุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นในหลักวิชาการ ความถูกต้อง เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานซึ่งก็คือการบริหารจัดการน้ำนอกเขตชลประทานอย่างยั่งยืน เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เปิดเผย ตรวจสอบได้

ข้อบ่งชี้ความสำเร็จ	
■ ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักวิชาการ ■ การบริหารจัดการน้ำในพื้นที่เป้าหมายนอกเขตชลประทานได้รับการบริหารจัดการ พัฒนาอย่างเป็นระบบ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความผูกพันต่อกรมทรัพยากรน้ำ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมสมรรถนะด้านค่านิยมของบุคลากรแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้	
ระดับ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ 1	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีและมีความซื่อสัตย์ สุจริต ■ พยายามทำหน้าที่ให้ถูกต้องภายในกำหนดเวลา ■ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ
ระดับ 2	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้และสัจจะเชื่อถือได้ ■ มีการกำหนดมาตรฐาน เป้าหมายการทำงาน และติดตามประเมินผลตนเอง ■ รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ และปรากฏถึงการมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ
ระดับ 3	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยึดมั่นในหลักการ ■ ปรับปรุงวิธีการทำงานมีความรวดเร็ว มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ■ ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ
ระดับ 4	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและยึดหยัดเพื่อความถูกต้อง ■ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาระบบขั้นตอนที่โดดเด่น หรือพัฒนานวัตกรรม ■ กล้าตัดสินใจ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ
ระดับ 5	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 4 และกระตุ้นให้พัฒนาระบบงาน และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม ■ กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ■ ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของทางราชการแม้ในสถานการณ์เสี่ยง



จิตบริการ การให้บริการแก่ผู้บริการทั้งภายในและภายนอกอย่างเต็มใจและเป็นมิตรโดย แสดงกิริยาและน้ำเสียงที่สุภาพ รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับบริการ เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความไว้วางใจ และการตอบสนองต่อความคาดหวังจากผู้รับบริการทำให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

ข้อบ่งชี้ความสำเร็จ	
■ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ■ แสดงความช่วยเหลือและแสดงไมตรีที่ดี กระตือรือร้น มีอัธยาศัย ในการให้บริการ	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมสมรรถนะด้านค่านิยมของบุคลากรแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้	
ระดับ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ 1	รับฟังความต้องการ และแสดงความเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ■ รับฟังความต้องการต่าง ๆ จากผู้รับบริการโดยไม่แสดงกิริยาหรือน้ำเสียงที่ไม่พอใจ ■ แสดงออกถึงความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
ระดับ 2	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 1 และให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็น และอาสาช่วยเหลือผู้รับบริการก่อน ■ ให้ข้อมูลและตอบข้อซักถามจากผู้รับบริการด้วยความถูกต้อง ชัดเจนและตรงประเด็น ■ อาสาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการก่อนโดยไม่ได้รับการร้องขอ
ระดับ 3	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 2 และแก้ไขปัญหาให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้รับบริการ ■ แก้ไขปัญหาหรือความไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ■ ให้ข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ
ระดับ 4	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 3 และหาวิธีการสร้างและรักษาสัมพันธภาพปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการ ■ หาวิธีการสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับบริการ ■ ปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
ระดับ 5	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 4 และพัฒนาขั้นตอนการให้บริการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้รับบริการ ■ กำหนดกลยุทธ์และแผนการพัฒนารูปแบบและขั้นตอนการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ■ ให้คำปรึกษาและมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการ



ประสานสามัคคี ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม การมีส่วนร่วม และช่วยเหลือการทำงานของทีม การให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของทีมและนำพา ทีมให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

ข้อบ่งชี้ความสำเร็จ	
▪ บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานอย่างทั่วถึง ▪ พบปัญหาข้อขัดแย้งภายในองค์กรลดลง ▪ มีการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทำกิจกรรมร่วมกันที่สร้างสรรค์ ▪ บุคลากรมีการยอมรับและความภาคภูมิใจเห็นคุณค่าขององค์กร	
เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมสมรรถนะด้านค่านิยมของบุคลากรแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้	
ระดับ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ 1	รับฟังความคิดเห็นของทีม และให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่สมาชิกในทีม ▪ รับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับทีม ▪ ให้ข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ อย่างครบถ้วนตามที่สมาชิกในทีมร้องขอ ▪ ทำงานให้สำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ทีมกำหนดขึ้น
ระดับ 2	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 1 และให้คำแนะนำเสนอแนวทางเลือกและช่วยเหลือทีม ▪ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม ▪ นำเสนอแนวทางเลือกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม ▪ ช่วยเหลือสมาชิกในทีมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ทีมกำหนดขึ้น
ระดับ 3	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 2 และกระตุ้นสร้างสัมพันธ์ภาพและแก้ไขข้อขัดแย้งของทีม ▪ กระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม ▪ สร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานกับสมาชิกในทีมเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของทีม ▪ แก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานของสมาชิกในทีม
ระดับ 4	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 3 และกำหนดบทบาท เสนอปรับปรุง ติดตาม ตรวจสอบการทำงานของทีม ▪ วางแผนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีม ▪ วิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและเสนอแนะวิธีการปรับปรุงการทำงานของทีม ▪ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการดำเนินงานของความสำเร็จของทีม
ระดับ 5	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 4 และกำหนดกลยุทธ์ โครงการและกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ▪ กำหนดกลยุทธ์และทิศทางการทำงานของทีม โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ▪ กำหนดโครงการเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมและทำงานร่วมกันเป็นทีม ▪ กระตุ้นให้สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้



วัฒนธรรมองค์กรของกรมทรัพยากรน้ำ

“รวมใจเป็นหนึ่ง เข้าถึงปัญหา ฟังพาประสาน ผลงานพัฒนา ประชาสุขใจ”

รวมใจเป็นหนึ่ง	หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกมีความตระหนักถึงหน้าที่ของตนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กร มีเป้าหมายและทิศทางขับเคลื่อนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน
เข้าถึงปัญหา	หมายถึง การค้นหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา มีทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลารวมถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจในการช่วยเหลือประชาชน
ฟังพาประสาน	หมายถึง การฟังพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยการบูรณาการเชื่อมโยงการทำงาน มีทักษะการประสานงาน เชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ มีเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย รวมทั้ง การเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ
ผลงานพัฒนา	หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ ต่อยอดและพัฒนาผลงานจนเกิดเป็นกระบวนการ และนวัตกรรมที่มีคุณค่าตอบสนองความต้องการของประชาชน
ประชาสุขใจ	หมายถึง การบริการของหน่วยงานที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ การให้บริการด้วยความเต็มใจและเป็นมิตรโดยแสดงกริยาน้ำเสียงที่ สุภาพ รวมถึงมุ่งมั่น ในการช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความไว้วางใจตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน ให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นธรรม

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ใน 4 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1	ดูแลรับผิดชอบตัวเอง (เจ้าหน้าที่)
ระดับ 2	ดูแลรับผิดชอบผู้ปฏิบัติ/ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนหนึ่ง (ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้างาน)
ระดับ 3	เป็นแบบอย่าง/ชี้แนะ (ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกอง ศูนย์ และกลุ่ม)
ระดับ 4	สร้าง/ปลูกฝังวัฒนธรรม (อธิบดี/รองอธิบดี)



ตัวชี้วัดบ่งชี้ความสำเร็จ
รวมใจเป็นหนึ่ง
■ ค่าคะแนนผลการสำรวจความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากรในองค์กรเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ■ ร้อยละของจำนวนกิจกรรมที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
เข้าถึงปัญหา
■ ร้อยละ 80 ของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการจัดการอย่างรวดเร็ว ภายในเวลาที่กำหนด ■ จำนวนสถิติข้อร้องเรียนที่พบบ่อยหรือร้องเรียนซ้ำลดลง ■ ความพึงพอใจต่อระบบการจัดการข้อร้องเรียนเพิ่มขึ้น
พึ่งพาประสาน
■ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ■ จำนวนประชาชน/เครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น ■ จำนวนนวัตกรรม/ปรับปรุงการให้บริการที่ทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพิ่มขึ้น
ผลงานพัฒนา
■ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาแหล่งน้ำและระบบกระจายน้ำสูงกว่าเป้าหมาย ■ ร้อยละความสำเร็จของจำนวนพื้นที่/ตำบลที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการปัญหาภัยแล้งและอุทกภัยอย่างทันท่วงที ■ จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่เพิ่มขึ้น
ประชาชนสุขใจ
■ ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80



ส่วนที่ 3 : แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

3.1 แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปี พ.ศ. 2568-2571

เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีรูปแบบพฤติกรรมในการทำงานและแนวคิด ทักษะที่ดี เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รับรู้ เข้าใจและพัฒนาไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ที่พึงประสงค์ ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดคุณค่ากับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กรมทรัพยากรน้ำ จึงได้จัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมทรัพยากรน้ำ ปี พ.ศ. 2568-2571 ประกอบด้วย 3 แผนหลัก ได้แก่

แผนงานที่ 1 การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ

มุ่งเน้นการจัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ในการสร้างการรับรู้วัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจใน ความหมายและเป้าหมายของการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ 2 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

มุ่งเน้นปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีและมีความเหมาะสมเอื้อต่อการส่งเสริม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและแนวคิด ทักษะที่ดีให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์

แผนงานที่ 3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ของกรมทรัพยากรน้ำ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานและการให้บริการมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ



แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรมทรัพยากรน้ำ ประจำปี พ.ศ. 2568-2571

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	การตอบสนองค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ								ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ				หน่วยงานหลัก/ หน่วยงานสนับสนุน
	มุ่ง ผลสัมฤทธิ์	จิต บริการ	ประสาน สามัคคี	รวมใจ เป็นหนึ่ง	เข้าถึง ปัญหา	พึ่งพา ประสาน	ผลงาน พัฒนา	ประชา สุขใจ		68	69	70	71	
แผนงานที่ 1 การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ														
1. ประชาสัมพันธ์ สื่อสารค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร - จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ใน รูปแบบต่างๆ ผ่าน ช่องทางต่างๆ	★	★	★	★	★	★	★	★	1.1 ทุกหน่วยงานรับทราบ และเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร 1.2 ร้อยละของบุคลากร รับทราบวิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพิ่มขึ้น	✓	✓	✓	✓	กพร./ ทุกหน่วยงาน
แผนงานที่ 2 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร														
2. ดำเนินการ กิจกรรม KM ของ หน่วยงาน	★	★	★	★	★	★	★	★	2.1 มีกิจกรรมถ่ายทอด/ แบ่งปันองค์ความรู้เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมเพื่อให้ บุคลากรกระตือรือร้นที่จะ เปิดรับ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และ พัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง	✓	✓	✓	✓	กพร./ ทุกหน่วยงาน



แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	การตอบสนองค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร								ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ				หน่วยงานหลัก/ หน่วยงานสนับสนุน
	มุ่ง ผลสัมฤทธิ์	จิต บริการ	ประสาน สามัคคี	รวมใจ เป็นหนึ่ง	เข้าถึง ปัญหา	พึ่งพา ประสาน	ผลงาน พัฒนา	ประชา สุขใจ		68	69	70	71	
									อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย 6 ครั้งต่อปี					
3. กิจกรรมคัดเลือก Role Model ของ ทน.	★	★	★	★	★	★	★	★	3.1 มีการคัดเลือกบุคคล ต้นแบบ	✓	✓	✓	✓	สกก./ ทุกหน่วยงาน
4. จัดกิจกรรม จิตอาสา/CSR	★	★	★	★	★	★	★	★	4.1 มีกิจกรรม จิตอาสาเพื่อเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมให้บุคลากรมี กิจกรรมจิตอาสาร่วมกันทั้ง ภายในและเครือข่าย อย่าง น้อยปีละ 1 กิจกรรม	✓	✓	✓	✓	สกก./กอน/ ทุกหน่วยงาน
แผนงานที่ 3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล														
5. กิจกรรมส่งเสริม การพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนา บุคลากร	★	★	★	★	★	★	★	★	5.1 ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	✓	✓	✓	✓	สกก./ ทุกหน่วยงาน



แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	การตอบสนองค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร								ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ				หน่วยงานหลัก/ หน่วยงานสนับสนุน
	มุ่ง ผลสัมฤทธิ์	จิต บริการ	ประสาน สามัคคี	รวมใจ เป็นหนึ่ง	เข้าถึง ปัญหา	พึ่งพา ประสาน	ผลงาน พัฒนา	ประชา สุขใจ		68	69	70	71	
6. กิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการ เรียนรู้ให้บุคลากร ปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	★	★	★	★	★	★	★	★	6.1 มีกิจกรรมส่งเสริมและ ปลูกฝังการเรียนรู้ให้ บุคลากรปฏิบัติตาม หลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีหลัก ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 6 ครั้ง	✓	✓	✓	✓	กจ./สกก./ ทุกหน่วยงาน



3.2 กระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้มีกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ กรมทรัพยากรน้ำจึงกำหนดหลักปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

- 1) กรมทรัพยากรน้ำ จะสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้ รับทราบและมีความเข้าใจแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปี พ.ศ. 2568-2571 ช้องช้ความสำเร็จ และเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมสมรรถนะด้านค่านิยมของบุคลากร
- 2) กรมทรัพยากรน้ำ จะจัดระบบบริหารธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนมั่นใจว่าบุคลากรจะปฏิบัติตามค่านิยมเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยจะถือเสมือนว่าเป็นวินัยอย่างหนึ่ง ที่บุคลากรทุกระดับต้องทำ ความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้องในการทำงานประจำวัน
- 3) กรมทรัพยากรน้ำให้บุคลากรทุกคน มีการประเมินพฤติกรรมสมรรถนะด้านค่านิยมของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาเองก็มีหน้าที่ในการสอดส่องดูแล และให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นให้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรฉบับนี้
- 4) กรมทรัพยากรน้ำ จะกำหนดแนวทางวัดและประเมินพฤติกรรมสมรรถนะด้านค่านิยมของบุคลากรที่กำหนดไว้ต่อไปอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 5) หากผู้ใดมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความหมาย แนวทางปฏิบัติ หรือต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปี พ.ศ. 2568-2571 ฉบับนี้ สามารถติดต่อหรือสอบถามได้ที่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทรศัพท์ 02-271-6197, 02-271-6618



ขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

สื่อสารประชาสัมพันธ์

หนังสือแจ้งเวียน / เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์/มอบหมายทุกหน่วยงานสื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัด



เสริมสร้างความเข้าใจ

ชี้แจงเจ้าหน้าที่และหน่วยงานในสังกัดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ
พร้อมจัดทำระบบประเมินพฤติกรรมสมรรถนะด้านค่านิยมของบุคลากร



ดำเนินการ/จัดกิจกรรม

นำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ



ติดตาม/ประเมินผล

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารติดตามและประเมินแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
กรมทรัพยากรน้ำ ประจำปี พ.ศ. 2568-2571 จัดทำรายงานผลเสนออธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ
และให้รางวัลกับหน่วยงานที่มีการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในระดับดีเด่น