

ทุกคนจะมีบทบาทในการเสริมสร้าง
ความเข้มแข็งให้กับค่านิยมและวัฒนธรรม
กรมชลประทาน... **อย่างไร?**



ผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

- **พูดตอกย้ำ :**
กล่าวถึงค่านิยมและวัฒนธรรม
กรมชลประทานอยู่เสมอ
- **ทำเป็นตัวอย่าง :**
ศึกษาให้เข้าใจ และปฏิบัติ
ตามค่านิยมและวัฒนธรรม
กรมชลประทาน จนเป็นนิสัย
- **สร้างผู้นำ :**
ส่งเสริมและสนับสนุนให้
บุคลากรที่มีศักยภาพโดย
มีโอกาสรียนรู้ มีเวที
ในการแสดงออกเพื่อก้าวสู่
การเป็นผู้นำ

บุคลากรทุกคน

- เรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรม
กรมชลประทาน จากการศึกษาเครื่องมือ
และสื่อประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการ
ฝึกอบรมและนโยบายของหน่วยงาน
- สด - เลิกพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
ตามค่านิยมและวัฒนธรรม
กรมชลประทาน
- หมั่นประเมินตนเอง และปฏิบัติ
ตามพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ตาม
ค่านิยมและวัฒนธรรม
กรมชลประทาน



การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม
กรมชลประทาน... **ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน**

ระดับหน่วยงาน

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/โครงการ มีบทบาทสำคัญ
ในการให้ความร่วมมือ และปฏิบัติตามนโยบายและระบบต่างๆ
ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม
กรมชลประทาน โดยการสนับสนุน ส่งเสริม กำกับดูแล
และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการปลูกฝัง
ค่านิยมและวัฒนธรรม กรมชลประทาน

ระดับบุคคล

บุคลากรทุกคนของกรมชลประทาน ต้องอ่านและ
ทำความเข้าใจกับคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรม กรมชลประทาน
และพึงประพฤติและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม
ค่านิยมและวัฒนธรรม กรมชลประทาน ให้เป็นปกติวิสัย
ประเมินตนเองได้และพร้อมรับการประเมินจากหน่วยงาน
และผู้ที่เกี่ยวข้อง



**“ก้าวสู่ชลประทานยุคใหม่
ด้วยค่านิยมและวัฒนธรรมใหม่”**

**NEW RID... NEW Core Values & Culture
to New Action**



**“พร้อมหรือยัง?
...สำหรับ...
...คนกรมชล...
ตัวจริง?”**

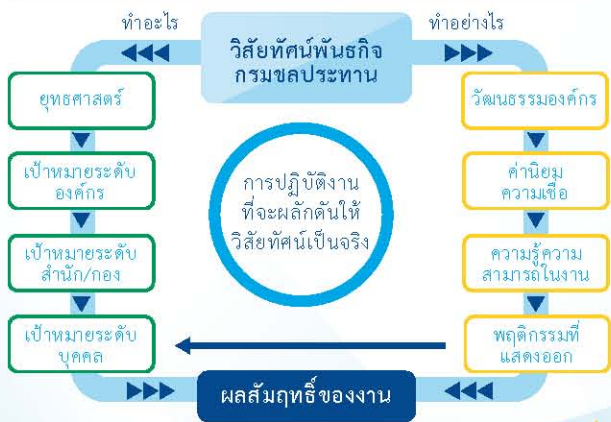
**สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมชลประทาน**

ทำไม...ต้องปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรม กรมชลประทาน?

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการพัฒนาองค์กรปัจจุบัน ค่านิยมเป็นหลักการซึ่งนำพฤติกรรมที่คนในองค์กรต้องนำไปปฏิบัติงานในการกิจต่างๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร

การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม กรมชลประทานให้ทั่วถึงมีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาจุดแข็งทางวัฒนธรรมของกรมชลประทานให้คงอยู่ และให้บุคลากรหลายช่วงวัย หลากหลายประสบการณ์ได้มีจุดร่วมในการปฏิบัติงานให้ประสานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมชลประทาน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์กับค่านิยม และวัฒนธรรม



ค่านิยมและวัฒนธรรม กรมชลประทาน เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ และผลักดันให้วิสัยทัศน์เป็นจริง

ค่านิยมกรมชลประทานคืออะไร?



ค่านิยมกรมชลประทาน : WATER for All

Work Smart : เก่งงาน เก่งคิด

ใช้ความรู้รอบรู้ทางวิชาการ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างทันการณ์

Accountability : รับผิดชอบงาน

รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมรับการตรวจสอบ และรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้อง

Teamwork & Networking : ร่วมมือร่วมประสาน

สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างเครือข่ายในการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ เพื่อประโยชน์ในงาน

Expertise : เชี่ยวชาญงานที่ทำ

ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

Responsiveness : นำประโยชน์สู่ประชาชน

เต็มใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ แก้ปัญหา พร้อมให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

วัฒนธรรมกรมชลประทานคืออะไร?

วัฒนธรรมในองค์กรก่อตั้งขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกัน วิถีคิด พฤติกรรมและแบบแผนที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกในองค์กร จะได้รับเลือกสรรจดจำและถ่ายทอดต่อกันมา ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กร



วัฒนธรรมกรมชลประทาน

“เชี่ยวชาญเรื่องน้ำ ท างานมีมาตรฐาน บูรณาการเพื่อประชาชน”

กรมชลประทาน

พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ

ด้วยความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ

ปฏิบัติงานด้วยระบบงานมาตรฐานอันทันสมัย

ใส่ใจการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคง

