



มตบ-เมทรวท

METROPOLITAN WATERWORKS AUTHORITY

คู่มือ
เสริมสร้างค่านิยมองค์กร
การประสานเครือข่าย

QWATER



บทนำ

คู่มือเสริมสร้างค่านิยมองค์กร การประปานครหลวง (กปน.) ฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นโดยมีเป้าหมายให้พนักงานและผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับรู้เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมใจกันปฏิบัติตามแนวทางของค่านิยมองค์กร เพื่อสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ เพราะเราต่างก็รู้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งนั้นย่อมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์

ถึงเวลาแล้ว ที่พนักงานและผู้ปฏิบัติงานของ กปน. ทุกคนจะได้ทำความเข้าใจถึงค่านิยม กปน. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้วัฒนธรรมองค์กรของ กปน. เข้มแข็งและยั่งยืนสืบไป



**“ดำเนินโครงการ จะมีคุณค่า
ก็ต่อเมื่อ ไม่ใช่แค่จดจำ แต่ต้องปฏิบัติจริง”**



สารบัญ

05 ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร คืออะไร ทำไมต้องมี

What are the organization values and culture?

Why are they important to MWA?

08 ความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กรของ กปน.

History of MWA Culture

09 วัฒนธรรม กปน.

MWA Culture

11 ค่านิยม กปน. : QWATER

MWA Values : QWATER

12 บทบาทในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

Promoting Role on MWA Culture

13 แนวปฏิบัติตนตามค่านิยม กปน. ของบุคลากรทุกระดับ

Practices of MWA Values

20 ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติตามค่านิยม กปน.

Do's vs. Don'ts for MWA Values

32 คุณอยากรู้ เราอยากตอบ เรื่องค่านิยมและวัฒนธรรม กปน.

Q&A about MWA Values and Culture





WHAT?

ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร คืออะไร



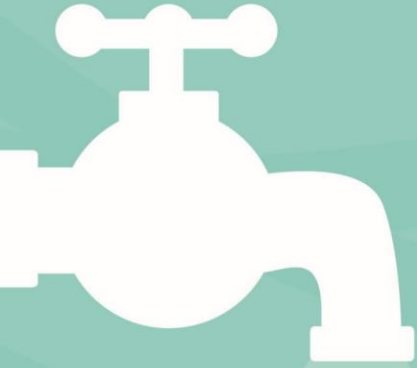
ค่านิยมองค์กร
Organization Values



*ความคิด ความเชื่อ
ร่วมกัน
ของคนในองค์กร*

ความคิดหรือ
ความเชื่อร่วมกัน
ขององค์กร
ซึ่งได้รับการพิจารณาแล้วว่า
มีคุณค่า เหมาะสม ดีงาม สนับสนุน
การดำเนินงานขององค์กร
ให้บรรลุเป้าหมาย สมควรประกาศไว้
เพื่อกำกับให้บุคคลในองค์กร
ยึดถือและปฏิบัติตาม





วัฒนธรรมองค์กร
Organization Culture



แบบแผนพฤติกรรม
ของคนในองค์กร

พฤติกรรมร่วมของคน
ในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นสิ่งที่ดี
มีเอกลักษณ์ ซึ่งมีความแตกต่าง
จากองค์กรอื่น และเป็นพฤติกรรม
ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
และสม่ำเสมอ

เพราะฉะนั้น เมื่อทุกคนในองค์กร
ปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร
อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ค่านิยมองค์กรนั้น
จะกลายเป็นพฤติกรรมที่สะท้อน
ออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

Organization Culture




ทำไมจะต้องมีค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรจะบรรลุเป้าหมาย
และวิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้น
ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน
ของสมาชิกในองค์กร แต่หากมี “ตัวช่วย”
ที่แนะนำพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก
ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะทำให้
องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น **การเสริมสร้าง**
“ค่านิยม” เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
เป็นวิธีหนึ่งในการปลูกฝังแนวประพฤติ
ปฏิบัติที่คาดหวังให้เกิดขึ้นใน
หมู่สมาชิกองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง



บรรลุเป้าหมายองค์กร



สมาชิกในองค์กรจะมีความชัดเจนว่า
องค์กรคาดหวังพฤติกรรมแบบใดจากตน
และประเมินตนเองได้อย่างมั่นใจว่า
เมื่อปฏิบัติตามนั้นแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อ
ผลงานของตนเองและองค์กร ช่วยลด
ความเสี่ยงผลปฏิบัติงานของสมาชิก
เบี่ยงเบนจากที่องค์กรคาดหวัง

WHY?



ความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กรของ กปน.



โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นโครงการที่ดำเนินการมาตั้งแต่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหาร กปน. ฉบับที่ 2 (2551-2554) จนถึงยุทธศาสตร์การบริหาร กปน. ฉบับปัจจุบัน

โดยเหตุที่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทุกด้านของ กปน. มีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ พฤติกรรมของบุคลากรที่เกื้อหนุนการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรหรือวิถีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีรูปแบบที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ มิฉะนั้น การดำเนินยุทธศาสตร์อาจมีความเสี่ยงที่จะประสบผลสัมฤทธิ์ในระดับที่ต่ำกว่าความมุ่งหมายขององค์กร



ปี 2552 การประปานครหลวง ได้เริ่มดำเนินโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่เหมาะสมสำหรับ กปน. ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารองค์กร และเป้าหมายระดับองค์กร และกำหนดกลยุทธ์และแผนงานในการเสริมสร้างให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังกล่าว เป็น “วัฒนธรรมองค์กร” ตลอดจนมีการทบทวนความเหมาะสมเป็นระยะๆ

วัฒนธรรม กปน.

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดเป็น “วัฒนธรรม กปน.” ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจประกอบด้วย 13 ประการ ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กร
2. การพัฒนาตนเอง และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและการเปลี่ยนแปลง
3. การมีแนวคิดเชิงธุรกิจและเทคโนโลยี
4. การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ
5. การมุ่งเน้นการดำเนินงานที่รวดเร็ว และให้อำนาจตัดสินใจ
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
7. การสร้างองค์ความรู้ในองค์กร แบ่งปันทักษะ



8. การมุ่งเน้นสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. ความรับผิดชอบต่อสังคม

10. ทำงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม

11. การสื่อสารสองทิศทางระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

12. การมุ่งเน้นผลลัพธ์ คุณภาพของงาน และการตั้งเป้าประสงค์ของงาน

13. การบริหารความเสี่ยงเพื่อองค์กร



เพื่อสร้างการตระหนักรู้ (Awareness) ในพฤติกรรมที่ กปน. มีประสงค์จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร กปน. จึงได้มีการกำหนด “ค่านิยมองค์กร” ที่จดจำได้ง่ายและสามารถสะท้อนพฤติกรรมที่ มีประสงค์ดังกล่าวได้เป็นอย่างดีสำหรับสื่อสารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามตามค่านิยมองค์กรนั้นจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด



ค่านิยม กปน. : MWA Values



Quality
Willingness
Achievement
Team

: ใส่ใจคุณภาพ
: มุ่งมั่น
: พัฒนาคณะ
: พัฒนางาน



Excellent Service
Respect to Transparency

: บริการสังคม
: ด้วยความโปร่งใส



ความเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมและวัฒนธรรม กปน.

ใส่ใจคุณภาพ :

- การมุ่งเน้นผลลัพธ์ คุณภาพของงาน และการตั้งเป้าประสงค์ของงาน
- การบริหารความเสี่ยงเพื่อองค์กร

มุ่งมั่น :

- ความรู้สึกรับผิดชอบและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

พัฒนาคณะ :

- การพัฒนาคณะเอง และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและการเปลี่ยนแปลง

พัฒนางาน :

- การมีแนวคิดเชิงธุรกิจและเทคโนโลยี
- การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ
- การมุ่งเน้นการดำเนินงานที่รวดเร็ว และให้อำนาจตัดสินใจ
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
- การสร้างองค์ความรู้ในองค์กร แบ่งปันทักษะ

บริการสังคม :

- การมุ่งเน้นสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้วยความโปร่งใส :

- ทำงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม
- การสื่อสารสองทิศทางระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร



บทบาทในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



ผู้บริหารระดับสูง

“เป็นต้นแบบที่ดี” ในการทำงาน และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมตามค่านิยม การที่ผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติตนเป็น Role Model หรือต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากร จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้บริหาร และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตาม

ผู้บริหารระดับต้น - กลาง

ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับพนักงานระดับปฏิบัติการ และรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานและพนักงานมากที่สุด เมื่อพบปัญหาในระหว่างการสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้องนำไปหารือร่วมกับผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม

พนักงานและผู้ปฏิบัติงาน

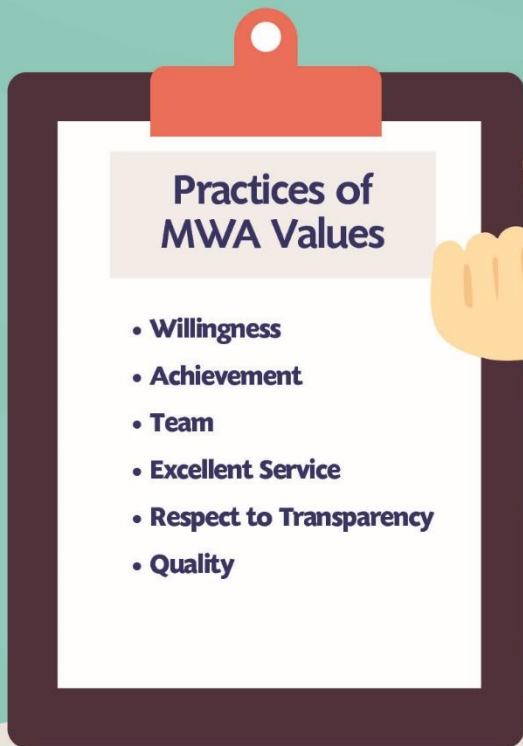
มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้ผู้บริหารและหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดวัฒนธรรมที่ควรจะเป็น กำหนดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับลักษณะของพนักงาน และยังเป็นกำลังเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมของ กปน. ด้วย

หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล

ทำหน้าที่เป็น Strategic Partner ให้กับผู้บริหารและเป็นตัวแทนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Change Agent) ให้กับพนักงานด้วย โดยคอยสังเกตหรือควบคุมทิศทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร และออกแบบเครื่องมือเพื่อเสริมสร้างให้วัฒนธรรมองค์กรได้รับการยอมรับ



แนวปฏิบัติตนตามค่านิยม กปน. ของบุคลากรทุกระดับ



Willingness มุ่งมั่น

“ตั้งใจและทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ
เอาใจใส่ มุ่งมั่น เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ”



ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับต้น - กลาง	พนักงานและผู้ปฏิบัติงาน
1. มีจิตสำนึก และเป็นต้นแบบในการทำความดี	1. มีจิตสำนึก และเป็นต้นแบบในการทำความดี	1. มีจิตสำนึกในการทำความดี
2. เอาใจใส่ ผลักดัน และติดตามนโยบายที่ได้กำหนด	2. เอาใจใส่และส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนด	2. เอาใจใส่ในงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่และเต็มใจ
3. พร้อมที่จะเสียสละเพื่อองค์กร มุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ	3. พร้อมที่จะเสียสละเพื่อองค์กร มุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ	3. พร้อมที่จะเสียสละเพื่อองค์กร มุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ
4. กำหนดจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่ชัดเจน	4. ตั้งใจอย่างเต็มที่ในการบริหารให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	4. กระตือรือร้นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
5. ปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	5. ปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	5. ปกป้องชื่อเสียงขององค์กร
6. ยินหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค	6. ยินหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค	6. ยินหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค



Achievement

พัฒนาตน

เสริมสร้างทักษะความรู้ให้รอบด้าน คิดเชิงบูรณาการและ
สร้างสรรค์ ยอมรับความเห็นที่แตกต่าง ความละเอียด
รอบคอบ และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับต้น - กลาง	พนักงานและผู้ปฏิบัติงาน
1. เป็นต้นแบบและมีความพร้อมในการเปิดรับการเรียนรู้ เพื่อต่อยอดวิสัยทัศน์การบริหาร เสริมสร้างทักษะ ความรู้ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	1. เปิดรับการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะ	1. ค้นหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง
2. พัฒนารูปแบบกระบวนการคิด/นโยบาย เชิงบูรณาการ เป็นระบบและสร้างสรรค์ พัฒนาวิธีการทำงานให้เป็นไปในเชิงรุก พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	2. บริหารจัดการด้วยความละเอียดรอบคอบ และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน	2. สังเกตองค์ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนารูปแบบการคิดหรือการทำงาน
3. ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้กับผู้อื่น ทั้งผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอก	3. ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้กับผู้อื่น ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลภายนอก	3. เปิดใจรับฟัง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนถ่ายทอด/แบ่งปัน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้สม่ำเสมอ
4. กำกับ อำนวยการ บริหารจัดการด้วยความละเอียด รอบคอบ		4. ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ รับผิดชอบต่อผลงาน

- พัฒนาตนด้านการแสดงออกถึงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน
- รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

Team

พัฒนางาน

วางแผนการทำงานอย่างบูรณาการ กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ผนึกกำลัง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ รวมทั้งปรับปรุงกลยุทธ์และรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกบริบท พร้อมนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ มุ่งเน้นจัดการความรู้อย่างเป็นระบบต่อยอดไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานและสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้มีคุณภาพเทียบเท่าสากล



ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับต้น - กลาง	พนักงานและผู้ปฏิบัติงาน
1. กำหนดยุทธศาสตร์องค์กรให้สามารถตอบสนองและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1. ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องยุทธศาสตร์ สามารถตอบสนองและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1. แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
2. ส่งเสริมและเป็นต้นแบบการทำงานเป็นทีม สร้างการทำงานให้เป็นลักษณะร่วมแรงร่วมใจ ผนึกกำลัง ในการสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร	2. กระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้มีการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	2. ปฏิบัติงานภายใต้แผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้มีคุณภาพเทียบเท่าสากล	3. มีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3. พัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงเป้าหมาย รวมทั้งติดตามและประเมินผลสำเร็จของงาน
4. สื่อสารถ่ายทอดนโยบายการจัดการความรู้ และนวัตกรรม รวมถึงติดตาม ดูแล และสนับสนุน การดำเนินการอย่างจริงจังและสม่ำเสมอเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4. บริหารองค์ความรู้ในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4. ทำงานเป็นทีม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบ
5. สนับสนุนให้น้องๆความรู้ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน ต่อยอดนวัตกรรมและนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กร	5. เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนให้พนักงานและผู้ปฏิบัติงาน เข้ามามีส่วนร่วม ในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการสร้าง และพัฒนานวัตกรรมทั้งในลักษณะ สายงานเดียวกันหรือระหว่างสายงาน	5. นำเสนอความคิดสร้างสรรค์ หรือ ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงพัฒนางานได้ 6. พัฒนาและปรับปรุงงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งติดตามและประเมินผลสำเร็จของงาน ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

Excellent Service

บริการสังคม

“บริการสังคมด้วยความรับผิดชอบ
ต่อผู้ใช้บริการ สังคม และสิ่งแวดล้อม”



ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับต้น - กลาง	พนักงานและผู้ปฏิบัติงาน
1. เสริมสร้างและเป็นต้นแบบจิตใจบริการ (Service Mind) ให้เกิดขึ้นในบุคลากรทั่วทั้งองค์กร	1. เสริมสร้างและเป็นต้นแบบจิตใจบริการ (Service Mind) ให้เกิดขึ้นในบุคลากรของหน่วยงาน	1. ให้บริการลูกค้าทุกระดับด้วยความสุภาพเรียบร้อยและถูกต้อง รวดเร็ว และเท่าเทียม
2. ส่งเสริมให้มีระบบการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว ทั้งถึงและเท่าเทียม	2. ศึกษาความเหมาะสมและผลักดันให้มีการนำระบบการให้บริการที่ดี ชัดเจน รวดเร็ว ทั้งถึง และเท่าเทียม มาใช้อย่างเป็นระบบ	2. กระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือและบริการผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถแบบเบ็ดเสร็จครบวงจร (One Stop Service)
3. ส่งเสริมการมีจิตอาสาและความตระหนักรู้ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3. สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ	3. มีจิตอาสา ช่วยเหลือสังคม รักษาสิ่งแวดล้อม
4. มีนโยบายที่ชัดเจน และผลักดันอย่างเป็นรูปธรรมในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดผลกระทบต่อชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อม	4. กำหนดแนวปฏิบัติในหน่วยงานในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดผลกระทบต่อชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อม	4. ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า และไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Respect to Transparency

ด้วยความโปร่งใส

“ความโปร่งใสในการทำงาน
สามารถตรวจสอบได้ในทุก
กระบวนการ พร้อมเปิดเผยข้อมูล
ที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ
อย่างตรงไปตรงมา
ตลอดจนมีคุณธรรมในการ
ทำงานในหน้าที่ของตนเอง ซื่อสัตย์
สุจริต และจริงใจ”



ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับต้น - กลาง	พนักงานและผู้ปฏิบัติงาน
1. มีคุณธรรมและเป็นต้นแบบในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ	1. มีคุณธรรม เป็นต้นแบบในการจัดการงาน และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	1. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต
2. พร้อมเปิดเผยข้อมูลขององค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิด	2. พร้อมเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในและสาธารณะตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิด	2. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงและขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน
3. บริหารงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3. จัดวางระบบงาน กระบวนการทำงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3. กำหนดกระบวนการ/ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนหมั่นตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

Quality ใส่ใจคุณภาพ

การเอาใจใส่ในทุกขั้นตอนการทำงานด้วยความตั้งใจ และรับผิดชอบ บริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อส่งมอบ ผลงานที่มีคุณภาพให้ผู้รับบริการ และส่งมอบน้ำประปา และบริการที่มีคุณภาพในระดับสากลให้กับผู้ใช้ น้ำ ตาม แผนน้ำประปาปลอดภัย (Water Safety Plan)



ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับต้น - กลาง	พนักงานและผู้ปฏิบัติงาน
1. เอาใจใส่ในทุกขั้นตอนการดำเนินงานด้วยความตั้งใจรับผิดชอบ	1. เอาใจใส่ในทุกขั้นตอนการบริหารงานด้วยความตั้งใจรับผิดชอบ	1. เอาใจใส่ในทุกขั้นตอนการทำงานด้วยความตั้งใจรับผิดชอบ
2. กำหนดแนวปฏิบัติที่ดีให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งปฏิบัติเป็นต้นแบบ เพื่อให้เห็นใจในคุณภาพน้ำประปาและบริการก่อนส่งมอบ	2. ถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีเป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและติดตามรายงานผลเป็นระยะ	2. ปฏิบัติตนตาม แนวปฏิบัติที่ดี คู่มือ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน และรายงานผลดำเนินการเทียบกับเป้าหมาย
3. ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามแผนน้ำประปาปลอดภัย (Water Safety Plan) เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพให้แก่ผู้ใช้ น้ำ	3. สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนน้ำประปาปลอดภัย (Water Safety Plan) ในแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3. ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามแผนน้ำประปาปลอดภัย (Water Safety Plan) เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่าให้แก่ผู้ใช้ น้ำ
4. กำกับและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยสร้างการยอมรับให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกี่ยวกับ ความเสี่ยง และนำการบริหาร ความเสี่ยงมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้		4. ได้รับมอบหมายให้มีส่วนในการจัดการบริหารความเสี่ยงและ ควบคุมภายใน เป็นเจ้าของ ความเสี่ยงตามภาระงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ และไม่พึงปฏิบัติตามค่านิยม กปน.



ตัวอย่างพฤติกรรม มุ่งมั่น : **Willingness**



DO's

- ✓ เมื่อได้รับมอบหมาย จะตั้งใจทำงานนั้นให้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด
- ✓ เมื่อพบเจอปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน จะอดทน ไม่ย่อท้อ และพยายามหาทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรค เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง
- ✓ ให้ความร่วมมือในการทำงาน/เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี
- ✓ รักษาผลประโยชน์ และปกป้องชื่อเสียงขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน



DON'Ts

- ✗ ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน
- ✗ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความทุ่มเทในการทำงาน ทำงานแค่ตามคำสั่งส่งงานเมื่อโดนทวงถาม
- ✗ พยายามหลีกเลี่ยง หรือลี้ภัย เมื่อเจอปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน
- ✗ ไม่ตรงต่อเวลา ทั้งการเข้างาน อบรม หรือ ประชุม เข้าหลังเวลาที่กำหนด และ/หรือ เลิกก่อนเวลาที่กำหนด โดยไม่มีเหตุผลที่จำเป็น
- ✗ ไม่เชื่อมั่นและกล่าวถึงองค์กรและเพื่อนร่วมงานในแง่ลบ เพิกเฉยต่อการแก้ไข ปัญหาที่อาจก่อความเสียหายแก่องค์กร

ตัวอย่างพฤติกรรม

พัฒนาตน : **Achievement**



DO's

- ✓ ค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ติดตามวิทยากร ข้อกฎหมาย เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
- ✓ เปิดใจรับฟัง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น



DON'Ts

- ✗ ไม่เปิดรับและไม่แสวงหาความรู้ วิธีการ หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ ไม่สนใจทิศทางหรือสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- ✗ มองว่าการเข้ารับการอบรมพัฒนาทำให้เสียเวลาการทำงาน หรือมองว่าเรียนรู้ไปก็ไม่มีประโยชน์ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรองค์กรได้
- ✗ ถ้อยมั่นในความคิดของตนเอง ไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

ตัวอย่างพฤติกรรม พัฒนางาน : Team



DO's

- ✓ ทำงานเป็นทีม ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันรับผิดชอบ
- ✓ แสดงความคิดเห็น/ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ✓ พัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงเป้าหมายส่วนรวม คุณภาพของงาน และความคุ้มค่าในด้านต่างๆ รวมทั้งติดตามประเมินผลความสำเร็จของงาน
- ✓ นำความรู้และวิธีการทำงาน รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาจากการประชุม จากการเป็นคณะทำงานต่างๆ ที่พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมาถ่ายทอด/แบ่งปัน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร



DON'Ts

- ✗ ปฏิเสธเมื่อได้รับการขอความร่วมมือ ให้เป็นคณะทำงาน หรือทีมงาน
- ✗ มองว่าการทำงานเป็นทีมคือการแบ่งงานแบบต่างคนต่างทำ ไม่มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือให้คำปรึกษากับคนในทีม เพื่อให้เกิดวิธีการหรือกระบวนการทำงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ✗ ละเลยการแสดงความคิดเห็น เสียสละ และให้ความร่วมมือ แต่คาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจากความพยายามของบุคคลอื่นในทีม
- ✗ ไม่มีการถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในหน่วยงาน ไม่ให้ข้อมูล และแนะนำวิธีการที่เป็นประโยชน์เมื่อมีการหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของตน

ตัวอย่างพฤติกรรม พัฒนางาน : Team



DO's

- ✓ ถ่ายทอดความรู้ระหว่างทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
- ✓ ให้ความช่วยเหลือ/ สนับสนุนผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ตลอดกระบวนการทำงาน เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จ
- ✓ ส่งสมความรู้ และทักษะ โดยเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนารูปแบบการคิดหรือกำหนดรูปแบบการทำงาน ภายใต้ขอบเขตอำนาจ และการตัดสินใจของตน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ



DON'Ts

- ✗ ไม่มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างทีมงาน โดยสังเกตได้จากการไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้กรณีบุคคลในทีมลา หรือโยกย้ายงาน
- ✗ ไม่นำองค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ที่ได้รับการค้นคว้าหาความรู้หรืออบรมพัฒนา มาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตัวอย่างพฤติกรรม บริการสังคม : **Excellent Service**



DO's

- ✓ หมั่นศึกษาหาความรู้ในงานที่ปฏิบัติ และงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถตอบข้อซักถามและให้ข้อมูลแก่ลูกค้าได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ
- ✓ ให้บริการลูกค้าทุกระดับด้วยความสุภาพเรียบร้อย ถูกต้อง รวดเร็ว อย่างเท่าเทียมกัน
- ✓ ให้ความช่วยเหลือ/บริการลูกค้าอย่างเต็มความสามารถแบบเบ็ดเสร็จครบวงจร (One Stop Service)



DON'Ts

- ✗ ไม่มีความเชี่ยวชาญในงาน บ่อยครั้งไม่สามารถตอบข้อซักถามจากผู้รับบริการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้
- ✗ แต่งกายไม่สุภาพ แสดงกิริยาท่าทางและคำพูดที่ไม่เป็นมิตร ไม่สุภาพ
- ✗ ประสานงานล่าช้า เลือกปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนที่มากมายโดยไม่จำเป็น
- ✗ ไม่สนใจการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
- ✗ ปิดความรับผิดชอบ โยนงานกันไปมา

ตัวอย่างพฤติกรรม

บริการสังคม : Excellent Service



DO's

- ✓ กระตือรือร้นที่จะรับฟังความเห็นของลูกค้า ติดตามสอบถามถึงบริการหรืองานที่ดำเนินการให้กับลูกค้า เพื่อสอบถามความพึงพอใจ
- ✓ ให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในการปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงานให้สอดคล้องทันความต้องการของลูกค้ามากขึ้น
- ✓ มีปฏิสัมพันธ์อันดีและให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเหมาะสมตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน
- ✓ มีจิตอาสา ช่วยสังคม รักษาสิ่งแวดล้อม



DON'Ts

- ✗ ไม่มีความกระตือรือร้นในการให้บริการหรือ ติดตามผลภายหลังการให้บริการ
- ✗ ละเลยการนำผลการสำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการมาเป็นปัจจัยในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน
- ✗ ไม่ให้ความสำคัญหรือร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร หรือกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ
- ✗ ใช้ทรัพยากรมุ่งแต่เพียงเกินความจำเป็น

ตัวอย่างพฤติกรรม ด้วยความโปร่งใส :

Respect to Transparency



DO's

- ✓ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องและยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรหรือสังคม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง
- ✓ กำหนดกระบวนการ/ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน หมั่นตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ



DON'Ts

- ✗ ทูจจริตและประพฤติดีมิชอบในหน้าที่ ละเลยและละเมิดกฎระเบียบของหน่วยงานและองค์กร
- ✗ เห็นแก่ผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง มากกว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
- ✗ จงใจกำหนดกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานที่ไม่ชัดเจน โดยคาดหวังให้ช่องโหว่ในการใช้ดุลยพินิจเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

ตัวอย่างพฤติกรรม ด้วยความโปร่งใส : Respect to Transparency



DO's

- ✓ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงไปตรงมา คื่อเท็จจริงและขอบเขตที่กฎหมายกำหนด จัดเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบและขอดูได้ เมื่อมีข้อสงสัย
- ✓ มีการสื่อสาร ประสานงานระหว่างพนักงานภายในหน่วยงานเพื่อสื่อสารนโยบาย แลกเปลี่ยน/แบ่งปันข้อมูล ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



DON'Ts

- ✗ ปกปิดข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเปิดเผยต่อสื่อ ร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ✗ ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
- ✗ มุ่งเน้นการสื่อสารทางเดียว ไม่ประสานเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างพนักงานภายในหน่วยงานหรือหน่วยงานที่ติดต่อประสานงาน

ตัวอย่างพฤติกรรม ใส่ใจคุณภาพ : Quality



DO's

- ✓ ศึกษาคู่มือปฏิบัติงานเพื่อดำเนินงานทุกขั้นตอนให้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด
- ✓ ใส่ใจปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานคู่มือปฏิบัติงาน/มาตรฐานองค์กร/มาตรฐานสากลที่กำหนด
- ✓ ส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพที่เชื่อมโยงให้กับผู้รับบริการทั้งที่เป็นหน่วยงานภายในองค์กร และส่งมอบน้ำประปาและบริการที่มีคุณภาพในระดับสากลให้กับผู้รับบริการที่เป็นบุคคลภายนอกองค์กรตามแผนน้ำประปาปลอดภัย



DON'Ts

- ✗ ทำงานแบบขาดความรู้และทักษะที่เพียงพอ ไม่มีคู่มือหรือมาตรฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานที่ชัดเจน
- ✗ ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ไม่ให้ความสำคัญกับคู่มือ มาตรฐาน หรือตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน
- ✗ ทำงานแบบแยกส่วน (Silo) ไม่สนใจคุณภาพของผลงานที่ส่งต่อให้หน่วยงานอื่น เช่น ส่งงานไม่ทันตามกำหนด ผลงานมีความผิดพลาด หรือ ทำงานแบบพอผ่านโดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของผลงาน
- ✗ มองว่าการส่งมอบน้ำประปาและบริการที่มีคุณภาพในระดับสากลเป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกิจนี้

ตัวอย่างพฤติกรรม ใส่ใจคุณภาพ : Quality



DO's

- ✓ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลงานมีคุณภาพที่ดีมากขึ้นกว่าเดิม
- ✓ หมั่นตรวจสอบและติดตามงานในความรับผิดชอบและเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น



DON'Ts

- ✗ เมื่อก่อนทำอย่างไร ก็ทำไปแบบเดิม ยึดติดกับรูปแบบและวิธีการเดิม ๆ ไม่ชวนขยายหาวิธีการเพื่อพัฒนากระบวนการหรือผลงานให้มีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม
- ✗ ไม่เคยติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนและเป้าหมายหรือไม่
- ✗ ไม่เคยนำผลการประเมินการดำเนินงานมาวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา



คุณอยากรู้
เราอยากตอบ
เรื่องดำเนินยวมและ
วัฒนธรรม กปน.



1. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นเรื่องจำเป็นหรือไม่

จำเป็น แต่ไม่ต้องทำให้เป็น
เรื่องวุ่นวายสามารถทำอย่างเรียบง่าย
เป็นธรรมชาติ โดยปลูกฝังพฤติกรรมที่
พึงประสงค์ในการทำงานประจำของแต่ละคน



2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้สำเร็จจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมืออะไรบ้าง

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ควรดำเนินการสอดประสานกัน
ของเครื่องมือหลัก 4 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ
2) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน 3) การสื่อสาร
4) การประเมินและให้รางวัล





3. คำนียมกับวัฒนธรรมองค์กร เหมือนหรือต่างกันอย่างไร



ค่านียมองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรไม่ใช่เรื่องเดียวกัน แต่เกี่ยวข้องกันอย่างมาก ค่านียมองค์กร คือ ความคิดหรือความเชื่อร่วมกันขององค์กร ซึ่งได้รับการพิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสม ดึงมาสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย ส่วน วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร หรือสรุปได้ว่า เมื่อบุคลากรมีทัศนคติความเชื่อตามค่านียมแล้ว และปฏิบัติตามค่านียมอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมนั้นจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด



4. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทำไมจึงใช้เวลานานในการดำเนินการ



“วัฒนธรรมองค์กร ซ้อมไม่ได้ แต่สร้างได้” การสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กรนั้น ไม่ใช่เพียงแต่ให้บุคลากรรับรู้ แต่ต้องให้เข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติตาม จึงเป็นเรื่องที่อาศัยเวลา เหมือนกับการปลูกต้นไม้ ถ้าเราอยากได้ต้นไม้ที่แข็งแรง เราต้องให้เวลาสนใจ เอาใจใส่ ดูแล รักษาตั้งแต่เลือกเมล็ดพันธุ์ เพาะปลูก ดูแลรักษา ใส่ปุ๋ย กำจัดวัชพืช พรุนดิน เพื่อให้ต้นไม้มีรากแก้วที่สมบูรณ์ สามารถเติบโตเป็นต้นไม้ที่แข็งแรง สามารถผลิตดอกออกผลอย่างยั่งยืน





5. อยากมีส่วนร่วมในการเสริมสร้าง ค่านิยม กปน. จะต้องทำอะไรบ้าง



ไม่ยากเลย แต่เพื่อน ๆ ทำความเข้าใจค่านิยม
ของ กปน. เชื้อมัน และปฏิบัติตามแนวทางใน
การปฏิบัติตามค่านิยมเป็นกิจวัตรในการปฏิบัติงาน
โดย “มุ่งมั่น พัฒนาคณะ พัฒนางาน บริการสังคม
ด้วยความโปร่งใส ใส่ใจคุณภาพ” จนค่านิยมนั้นฝังลึกจนกลายเป็น
วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมองค์กรจะมีคุณค่า
ก็ต่อเมื่อ ไม่ใช่แค่จดจำ แต่ต้องปฏิบัติจริง

