



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดชลบุรี กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร./โทรสาร ๐ ๓๖๗๗ ๐๑๖๕ ต่อ ๑๙๑๑๔
ที่ ลบ ๐๐๑๗.๕/๒๓๕ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

รอง ผวจ.ลบ.()
เลขรับที่ 444
วันที่ ๑๐ ก.พ. ๒๕๖๕

ผวจ.ลบ.
เลขรับ 444
วันที่ 10 ก.พ. 2565

๑. เรื่องเดิม

สำนักงาน ป.ป.ช. มีประกาศแจ้งปฏิทินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้จังหวัดเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามกรอบระยะเวลาในการประเมิน (เอกสาร ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (ITA) โดยกำหนดแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) (เอกสาร ๒)

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๓๘	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	◆ แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ทศนคต คำนิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ◆ เป็นการดำเนินการที่หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเอง ◆ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ.๒๕๖๕

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นไปตามแนวทางและระยะเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด เห็นควร ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ โปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร่าง) คู่มือเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม จังหวัดชลบุรี ที่เสนอมาพร้อมนี้

๓.๒ แจ้งส่วนราชการประจำจังหวัด ให้แจ้งบุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติตามคู่มือฯ ข้อ ๓.๑

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ โปรดลงนามในคู่มือฯ และหนังสือฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

เห็นชอบ/ลงนามแล้ว

(นายนิวัฒน์ รุ่งสาคร)
ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี
10 ก.พ. 2565

(นางสุนีย์ บุขพันธ์)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัดชลบุรี

- ๙ ก.พ. ๒๕๖๕

๙ ก.พ.

(นายกกชัย ฉายศรีมงคล)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

สท.ผอ.กลุ่มงาน 3 วิเศษ
เจ้าหน้าที่.....
พิมพ์/ทาน.....

ที่ ลบ ๐๐๑๗.๕/ว ๖๕๕



ศาลากลางจังหวัดชลบุรี

ถนนนายณัฏฐ์มหาราช ลบ ๑๕๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม จังหวัดชลบุรี

เรียน หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชลบุรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๑ ชุด
จังหวัดชลบุรี
๒. ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์กับค่านิยมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จำนวน ๑ ฉบับ
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๓. แบบรายงานการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐาน จำนวน ๑ ฉบับ
ทางจริยธรรมของหน่วยงาน

ด้วยจังหวัดชลบุรีกำหนดวัฒนธรรมองค์กรของจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางการสร้าง
พฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากรในจังหวัดผ่านกระบวนการเสริมสร้างการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และยึดถือปฏิบัติ
อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นแบบแผนเฉพาะของจังหวัดชลบุรีในที่สุด จังหวัดชลบุรีจึงได้จัดทำคู่มือเสริมสร้าง
ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม จังหวัดชลบุรี ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และขอให้ท่าน
ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้เน้นย้ำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของจังหวัดชลบุรีให้บุคลากรในสังกัด
ทุกระดับนำไปใช้เป็นแนวทางการสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดีต่อองค์กร ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๒. ให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐาน
ทางจริยธรรม จังหวัดชลบุรี ให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาทำความเข้าใจ และนำไปใช้เป็นแนวทางการสร้าง
พฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน

๓. ให้รายงานผลการดำเนินการ ตามแบบรายงาน สิ่งทีส่งมาด้วย ๓ ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕
โดยส่งรายงานให้สำนักงานจังหวัดชลบุรี (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) ในลักษณะเอกสารทางราชการ และ
จัดส่งไฟล์ Word ทางอีเมล hmr.lpburi@gmail.com และสามารถดาวน์โหลดเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ที่
เว็บไซต์จังหวัดชลบุรี แบนเนอร์ หนังสือราชการ

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิวัฒน์ รุ่งสาคร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร/โทรสาร ๐ ๓๖๗๗ ๐๑๖๕ ต่อ ๑๙๑๑๔



คู่มือการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม จังหวัดลพบุรี

สำนักงานจังหวัดลพบุรี
(กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)
โทร. ๐ ๓๖๗๗ ๐๑๖๕

คำนำ

จังหวัดลพบุรีกำหนดวิสัยทัศน์ “แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ สู่เมืองแห่งความสุข” โดยมีพันธกิจ (๑) พัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูปอาหารปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน (๒) พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ (๓) พัฒนาการศึกษ และเสริมสร้างศักยภาพคน ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้มีความสุข (๔) เสริมสร้างความมั่นคงและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านพลังงานทดแทนของ จังหวัดลพบุรี (๕) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม (๖) เสริมสร้างความมั่นคง ให้สังคมและชุมชนเข้มแข็ง รู้และเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามหลักธรรมาภิบาลและสร้าง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการจะผลักดันให้ภารกิจและวิสัยทัศน์ บรรลุผลได้อย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนด “ค่านิยม” และ “วัฒนธรรมองค์กร” เป็นแนวทาง หรือรากฐานการสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากรในจังหวัด ผ่านกระบวนการเสริมสร้างการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและยึดถือปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นแบบแผนเฉพาะของจังหวัดลพบุรีในที่สุด

การปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่เหมาะสม ทั้งถึง และมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรทุกระดับต้องให้ความสำคัญและประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ตามทิศทางที่จังหวัดกำหนด และถือปฏิบัติจนกลายเป็นวิถีที่สืบทอดที่เข้มแข็งจากรุ่นสู่รุ่น อันจะเป็นการช่วยเพิ่มขีดความสามารถในระดับบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนจังหวัดไปสู่เป้าหมาย



(นายนิวัฒน์ รุ่งสาคร)
ผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	๑
บทที่ ๒ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์กับค่านิยมและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	๓
บทที่ ๓ ขั้นตอน แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม	๔
บทที่ ๔ นโยบายการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม จังหวัดลพบุรี	๑๓

บทที่ ๑

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

๑.๑ กรอบแนวคิด

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษา วัตถุสิ่งของ ต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมา ในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจ หรือ วินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กร ก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงาน และแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

๑.๒ วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร

ค่านิยมสำคัญที่องค์กรยอมรับเป็นรูปแบบของการสร้างค่านิยมความเชื่อและความคาดหวังที่จะกำหนด วิถีทางให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐาน

๑.๓ ทำไมต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยทันต่อสภาพการณ์ของโลก ทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าคนในองค์กรขาดคุณภาพองค์กรก็ไม่สามารถ ที่จะอยู่ได้ ฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กร ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อน ให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคนในองค์กรต้องช่วยกันดูแลและ เสริมสร้างให้วัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกับทิศทางขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่อนาคต

๑.๔ ค่านิยมคืออะไร

การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนที่มีอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุ ความคิด อุดมคติ รวมทั้งการกระทำด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรม และสุนทรียภาพ ทั้งนี้ โดยการประเมินค่า จากทัศนะต่าง ๆ โดยถี่ถ้วนและรอบคอบแล้ว

ค่านิยมหลัก หรือ Core Value เป็นหลักการพฤติกรรมชั้นนำที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กร และ บุคลากรปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักขององค์กรจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ตลอดจนเป็น แนวทางชี้แนะและสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจด้วย วิธีการที่เหมาะสม

๑.๕ ประโยชน์ของค่านิยม

(๑) บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่นและมีความสุข เนื่องจากมีแบบแผนทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ชัดเจน ทำให้ตัดสินใจได้ว่า สิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า ควรทำหรือไม่ควรทำ

(๒) บุคลากรเห็นทิศทาง เข้าใจแนวทางในการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ และมุ่งสู่ความก้าวหน้า

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

(๔) เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องกัน

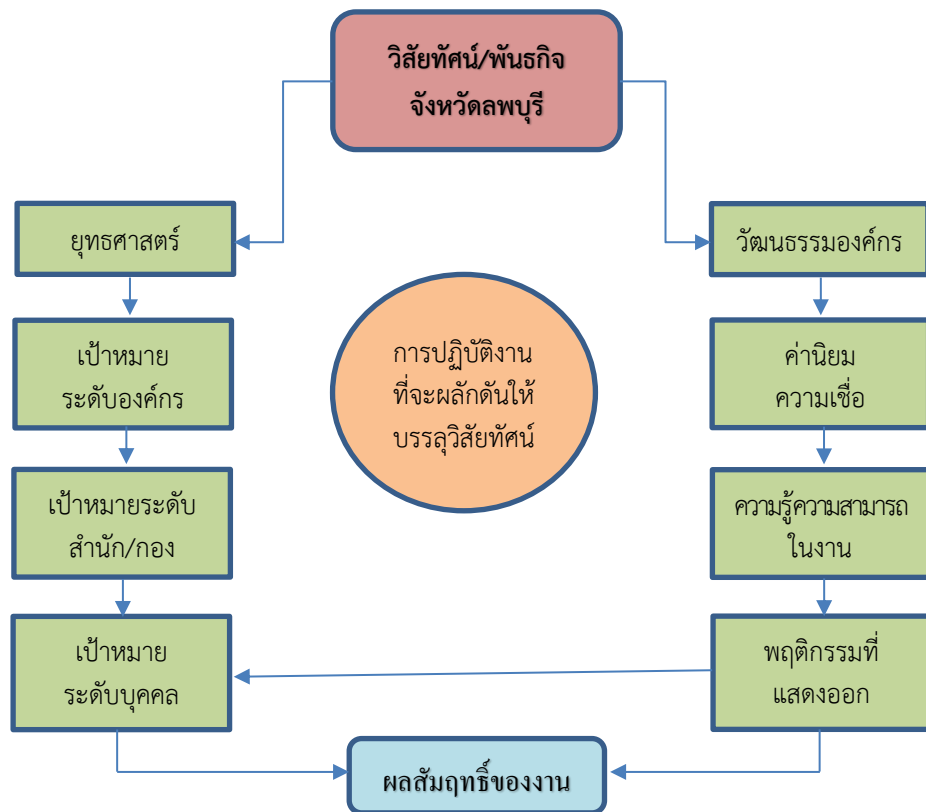
(๕) เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร และบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยม เป็นปรัชญาขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่สมาชิกในองค์กรใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์กรที่จะปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ถูกต้องและในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลา โดยสมาชิกทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติ ซึ่งจะไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร และการที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้นั้น จะต้องมีการกำหนดค่านิยม อันถือเป็นแกนของวัฒนธรรมองค์กร นับเป็นขั้นตอนแรก จากนั้นจะต้องสื่อสารค่านิยมนั้นให้กลายเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กรจะต้องมีการเสริมแรงเพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

บทที่ ๒

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์กับค่านิยมและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม จังหวัดลพบุรี



วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ สู่มืองแห่งความสุข”

พันธกิจ

- ◆ พัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูปอาหารปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน
- ◆ พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
- ◆ พัฒนาการศึกษาศึกษา และเสริมสร้างศักยภาพคน ครอบครัวชุมชนและสังคมให้มีความสุข
- ◆ เสริมสร้างความมั่นคงและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านพลังงานทดแทนของจังหวัดลพบุรี
- ◆ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
- ◆ เสริมสร้างความมั่นคงให้สังคมและชุมชนเข้มแข็ง รู้และเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนแบบมีส่วนร่วม

ค่านิยม

“L-VETs”

“ยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งมั่นทำงาน สมานสามัคคี มีวิถีชีวิตพอเพียง”

วัฒนธรรมองค์กร

“TEAMWORK”

T = Technology	หมายถึง เทคโนโลยี
E = Empathy	หมายถึง การเอาใจใส่
A = Accountability	หมายถึง ความรับผิดชอบ
M = Moral	หมายถึง คุณธรรม
WORK	หมายถึง งาน
TEAMWORK	หมายถึง การทำงานที่เอาใจใส่

บทที่ ๓

ขั้นตอน แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดค่านิยมจากปัจจัยความสำเร็จ (Define)

จังหวัดลพบุรี ได้กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมของจังหวัดลพบุรี เพื่อเป็นแนวทางหรือรากฐานการสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากรในจังหวัด ดังนี้

ค่านิยม

“L-VETs”

“ยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งมั่นทำงาน สมานสามัคคี มีวิถีชีวิตพอเพียง”

(คำอธิบาย ข้าราชการจังหวัดลพบุรีและเจ้าหน้าที่ของรัฐ จังหวัดลพบุรีจะต้องมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ สมานสามัคคี บนพื้นฐานของความพอเพียง การปฏิบัติงานใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

“L-VETs”

L = Lopburi	หมายถึง คนลพบุรี
V = Vision	หมายถึง ยึดมั่นในอุดมการณ์ เพื่อปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์
E = Energy	หมายถึง มุ่งมั่นทำงาน
T = Team	หมายถึง สมานสามัคคี
S = Sufficient	หมายถึง มีวิถีชีวิตพอเพียง

วัฒนธรรมองค์กร

“TEAMWORK”

T = Technology	หมายถึง เทคโนโลยี
E = Empathy	หมายถึง การเอาใจใส่
A = Accountability	หมายถึง ความรับผิดชอบ
M = Moral	หมายถึง คุณธรรม
WORK	หมายถึง งาน
TEAMWORK	หมายถึง การทำงานที่เอาใจใส่

ขั้นตอนที่ ๒ สื่อสารค่านิยมให้กลายเป็นพฤติกรรม (Deploy) การสื่อสารค่านิยมให้กลายเป็นพฤติกรรมนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรมุ่งหวังให้เหมาะสมและชัดเจนตามค่านิยมแล้วจึงทำการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ผ่านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งทำการรณรงค์ค่านิยม และการติดตามประเมินผลการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรต่อเนื่อง รวมทั้งต้องอาศัยการเป็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

จังหวัดลพบุรีได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เน้นย้ำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของจังหวัดลพบุรี กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่มุ่งหวัง เผยแพร่คู่มือเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานจริยธรรม จัดทำนโยบายการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม จังหวัดลพบุรี โดยกำหนดให้ผู้บริหารต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในทางที่ดี ตรงกับทิศทางที่มุ่งหวัง และให้ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการในการให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ชี้แจง ถ่ายทอด สืบเกต พัฒนา และปลูกฝังค่านิยมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ขั้นตอนที่ ๓ เสริมแรงพฤติกรรมตามค่านิยม (Drive) ในการปลูกฝังพฤติกรรมตามค่านิยม จะต้องมีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมดีเด่นในแต่ละหัวข้อเพื่อยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมดีเด่น และมีแนวทางการชื่นชมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตัวอย่างในองค์กร

จังหวัดลพบุรีได้ปลูกฝังพฤติกรรมตามค่านิยม และส่งเสริมให้หน่วยงานในจังหวัดยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมดีเด่น และมีแนวทางชื่นชมในรูปแบบต่าง ๆ กำหนดมาตรการยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงาน ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ของแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร จังหวัดลพบุรี

ขั้นตอนที่ ๔ สร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง (Deepen) การสร้างความต่อเนื่องหรือการสืบสานวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมขึ้นมาโดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวคิดและพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยการจัดการองค์ความรู้ สำหรับการรวบรวมจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรที่ต้องการใช้เข้าถึงความรู้นั้นได้ตลอดเวลาและพัฒนานตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมจังหวัดลพบุรี

กำหนดปัจจัยความสำเร็จ

- กำหนด “ค่านิยม” และ “วัฒนธรรม” จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

สื่อสารค่านิยมให้กลายเป็นพฤติกรรม

- เน้นย้ำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมของจังหวัดลพบุรี
- กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรมุ่งหวัง
- เผยแพร่คู่มือวัฒนธรรมองค์กร
- จัดทำนโยบายการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรมจังหวัดลพบุรี

เสริมแรงพฤติกรรมตามค่านิยม

- ปลูกฝังพฤติกรรมตามค่านิยม
- ส่งเสริมให้หน่วยงานในจังหวัดยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมดีเด่น ชื่นชมในรูปแบบต่าง ๆ
- กำหนดมาตรการยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงาน ในแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร จังหวัดลพบุรี

สร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง

- การเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวคิดและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นตามค่านิยม

วัฒนธรรมจังหวัดลพบุรี

TEAMWORK หมายถึง การทำงานที่เอาใจใส่

T = Technology เทคโนโลยี

E = Empathy การเอาใจใส่

A = Accountability ความรับผิดชอบ

M = Moral คุณธรรม

WORK งาน

วัฒนธรรมที่พึงประสงค์

การแสดงออกระดับบุคคล

- ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และมีคุณธรรม
- ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- วางตัวให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- สุภาพอ่อนโยนเป็นมิตรกับทุกคน
- ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงาน
- ทำงานเป็นทีม
- ศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยการเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบจนนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- มีระบบการสอนงานโดยพี่สอนน้อง มีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานสู่ทีมงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
- ผู้บริหารองค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสได้เรียนรู้ พัฒนาอยู่ตลอด
- เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
- มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- ร่วมปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี เอื้ออาทร ให้เกียรติผู้อาวุโสกว่า รับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ยึดมั่นในวัฒนธรรม ประเพณีไทย
- แบ่งปันความรู้ให้ผู้อื่นทั้งในระดับหน่วยงานและนอกหน่วยงาน
- มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น

การแสดงออกระดับหน่วยงาน

- ยึดหลักความคุ้มค่าในการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณของรัฐ
- รักษาความลับของราชการ กรณีที่ไม่สามารถเปิดเผยได้
- ใช้ทรัพยากรและงบประมาณภาครัฐ อย่างประหยัด คุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
- จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมและเพียงพอ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ กล้องสำรวจจริงวัด ระบบประชุมผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล (Video Conference)
- มีการมอบหมายงาน ติดตามงาน โดยการจัดประชุมประจำเดือน เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางการแก้ไข
- มุ่งเน้นการปฏิบัติงานราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยสามัคคี/มุ่งรักษาประโยชน์ส่วนรวม ปลุกฝังด้วยเศรษฐกิจพอเพียง เน้นให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค
- ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งและปฏิบัติงานโดยยึดความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- มุ่งปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ร่วมสนับสนุนกิจกรรมของส่วนรวม และหน่วยงานอื่น
- ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

เทคโนโลยี
T = Technology

✔ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✘ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
♦ ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ♦ มุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรม ♦ พัฒนาเทคโนโลยี สำหรับตนเองและองค์กรได้เอง ♦ พัฒนาตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ♦ ศึกษา ค้นคว้า เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ♦ ประยุกต์ใช้ IT ในงานได้ดี	♦ ใช้เทคโนโลยีในการสร้างหลักฐานอันเป็นเท็จ ♦ ซื้อเทคโนโลยีแล้วไม่ได้ใช้ประโยชน์ ♦ ไม่ศึกษา ค้นคว้า เทคโนโลยีเพื่อนำมาช่วยในการปฏิบัติงาน ♦ ไม่ประยุกต์ใช้ IT ในงาน

การเอาใจใส่
E = Empathy

✔ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✘ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
♦ แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ♦ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ♦ มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จ ♦ ใส่ใจในเป้าหมายขององค์กร ♦ อยากให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ♦ ใช้สติปัญญา ความรู้ในการทำงาน	♦ ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ♦ เห็นแก่ตัว ไม่มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น ♦ ไม่ใส่ใจในเป้าหมายขององค์กร ♦ ไม่สนใจในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ♦ ไม่ใช้สติปัญญา และความรู้ในการทำงาน

ความรับผิดชอบ
A = Accountability

✔️ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	❌ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
♦ มีวินัยในตนเอง และตรงต่อเวลา ♦ ไม่เกี่ยงงาน ♦ กระตือรือร้นในหน้าที่ ♦ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ♦ ทำงานนอกเวลาราชการเพื่อให้งานสำเร็จ ♦ รับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด	♦ ไม่ตรงต่อเวลา ♦ หลีกเลียงงาน ♦ ไม่กระตือรือร้นในหน้าที่ ♦ บ่ายเบี่ยง ปิดภาระ ทิ้งงานส่วนตนและส่วนรวม ♦ ทำงานเฉพาะที่อยู่ในเวลาราชการเท่านั้น ♦ ไม่รับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด โยนความผิดให้ผู้อื่น

คุณธรรม
M = Moral

✔️ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	❌ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
♦ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ♦ ซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรง ♦ ยืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง ♦ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ♦ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ♦ ยกย่องชมเชยผู้อื่นอย่างจริงใจ	♦ ไม่โปร่งใส ขาดคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ♦ หาช่องทาง หรือโอกาสที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์ ♦ เลือกลงปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ♦ ยกย่องชมเชยผู้อื่นแบบไม่จริงใจ

ค่านิยมจังหวัดลพบุรี

L-VETs

L = Lopburi คนลพบุรี

V = Vision ยึดมั่นในอุดมการณ์ เพื่อปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์

E = Energy มุ่งมั่นทำงาน

T = Team สามานสามัคคี

S = Sufficient มีวิถีชีวิตพอเพียง

หมายถึง

ข้าราชการจังหวัดลพบุรีและเจ้าหน้าที่ของรัฐ จังหวัดลพบุรีจะต้องมีความมุ่งมั่น ทุ่่มเท
เสียสละ สามานสามัคคี บนพื้นฐานของความพอเพียง การปฏิบัติงานใช้หลักธรรมาภิบาล
เพื่อสร้างความพึงพอใจ ให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ยึดมั่นในอุดมการณ์

✓ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✗ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
♦ ยืนหยัดปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ♦ ทำงานโดยยึดถือผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก และรักษาประโยชน์ของภาครัฐ ♦ ทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ♦ ทำงานโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ♦ ทำงานโดยยึดหลักศีลธรรม ♦ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตรับผิดชอบ ♦ มีจิตบริการ ♦ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ♦ มีอุดมการณ์ที่ดี ♦ ยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร ♦ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีแบบแผน ♦ ปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ♦ ทำเพื่อประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ♦ ทำงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กร	♦ อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ♦ เรียกรับผลประโยชน์จากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ♦ เลือกรับปฏิบัติต่อผู้รับบริการ ♦ นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ♦ การทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ♦ ไม่มีระเบียบวินัยในการทำงาน ไม่มีแบบแผน ♦ ไม่ปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ♦ ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ของทางราชการ ♦ ทำงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กร

มุ่งมั่นทำงาน

✓ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✗ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
♦ มีความใฝ่รู้ และเรียนรู้ตลอดชีวิต ♦ สร้างสรรค์ผลงานเป็นที่ประจักษ์ เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ♦ กล้าคิด กล้าทำ และมีความรับผิดชอบ ♦ ขยันหมั่นเพียร ♦ อุทิศเวลาให้ราชการ ♦ เสียสละเพื่อส่วนรวม ♦ เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ♦ พัฒนางาน/มีความคิดสร้างสรรค์ คิดบวก ♦ ยอมรับ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ♦ ทุ่มเทให้กับการทำงาน ♦ ชอบทำงานที่ยากและท้าทาย	♦ ไม่กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และการปฏิบัติงาน ♦ ไม่ใส่ใจในการสร้างสรรค์ผลงาน ♦ ยึดติดในรูปแบบการทำงานเดิม ๆ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงการทำงาน ♦ ไม่เอาใจใส่งาน ไม่ศึกษางาน ♦ มาสาย ขาด ลาป่วย ♦ เห็นแก่ตัวไม่รับฟังคนอื่น ♦ ไม่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไม่พัฒนาตนเอง ♦ ไม่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ♦ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ♦ นำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตนเอง ♦ ไม่ทุ่มเทให้กับการทำงาน ♦ ไม่เผชิญกับงานที่ท้าทายหรือยาก ♦ ทำงานไปวัน ๆ ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่/งาน

สมานสามัคคี

✓ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✗ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
♦ รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ♦ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ♦ ร่วมปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม (ร่วมกิจกรรม ๕ ส.) ♦ ร่วมรับประทานอาหารร่วมกัน ♦ ร่วมกิจกรรมส่งความสุขปีใหม่ รดน้ำขอพรวันสงกรานต์ กิจกรรมกีฬาภายใน ♦ ร่วมปฏิบัติงานกิจกรรมต้อนรับผู้บริหาร/กิจกรรม เรารักลพบุรี ♦ พุดประสานประโยชน์ ♦ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่วนรวมทุกครั้ง ♦ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานกับส่วนรวม ♦ รู้สึกยินดีกับความสำเร็จขององค์กร	♦ มุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ♦ ไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม ♦ แบ่งพรรค แบ่งพวก นินทาว่าร้าย ♦ ทำงานเอาหน้า เอาดีใส่ตัวเอง เอาชู้ให้คนอื่น มีทัศนคติเชิงลบ ♦ ก่อการทะเลาะวิวาทในสถานที่ทำงาน ♦ ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกับส่วนรวม ♦ ไม่มีความรู้สึกอะไรกับความสำเร็จขององค์กร

มีวิถีชีวิตพอเพียง

✓ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✗ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
♦ ใช้ชีวิตแบบพอเพียง ♦ เห็นคุณค่าเอกลักษณ์ความเป็นไทย ♦ ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ♦ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เกื้อกูลช่วยเหลือกัน มีน้ำใจให้กัน ♦ ประหยัด อดออมใช้จ่ายเงินตามความจำเป็นตามกำลังของตนเอง ♦ รักษาทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด ♦ มีจิตสำนึกในการใช้เวลาของทางราชการ	♦ ฟุ่มเฟือย ไม่ประหยัด ♦ ไม่อนุรักษ์ในความเป็นไทย ♦ ก่อหนี้สินที่ไม่เหมาะสมใช้จ่ายเงินเกินกำลัง ♦ ชอบเล่นหวย เล่นการพนัน (บอล ไฟ่ ไฮโล ฯลฯ) ♦ ดื่มสุรา/ของมึนเมาในเวลางาน ♦ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างฟุ่มเฟือย ♦ ไม่มีจิตสำนึกในการใช้เวลาของทางราชการ

บทที่ ๔

นโยบายการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม จังหวัดลพบุรี

๔.๑ ผู้บริหารต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมของจังหวัดลพบุรี เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และสร้างแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในทางที่ดี ตรงกับทิศทางที่จังหวัดมุ่งหวัง

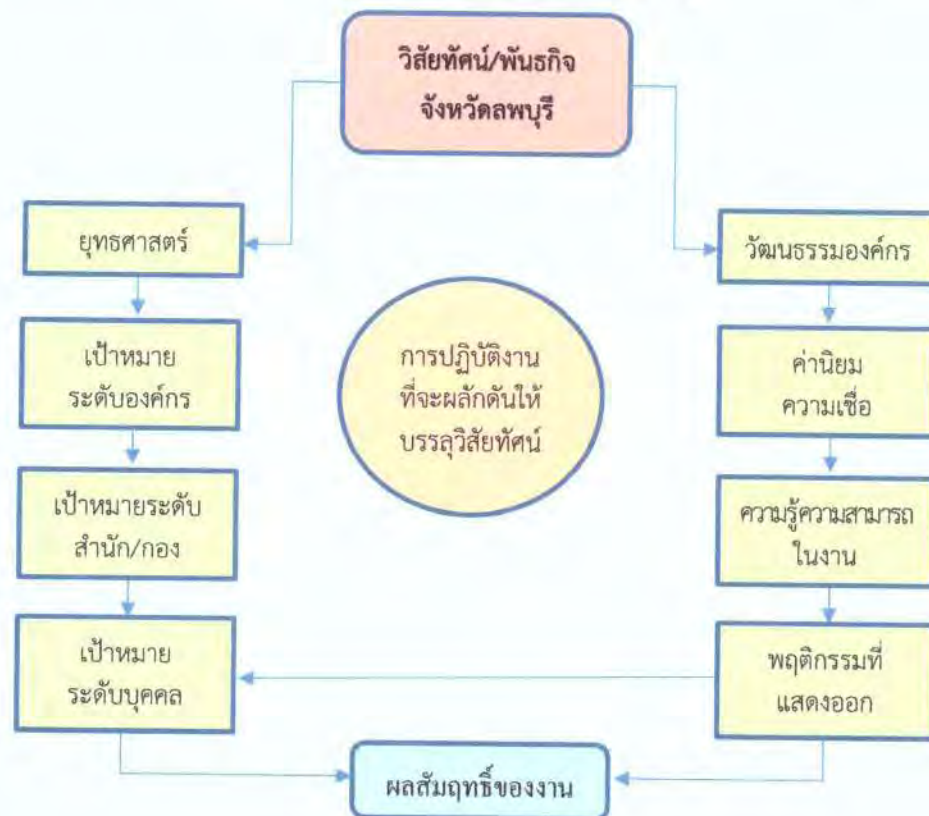
๔.๒ ให้ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการในการให้ความสำคัญกับการเผยแพร่การประชาสัมพันธ์ การชี้แจง การถ่ายทอด การสังเกต การพัฒนา และการปลูกฝังค่านิยมของจังหวัดลพบุรีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ตลอดจนทีมงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการปลูกฝังค่านิยมของจังหวัดลพบุรีในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้น

๔.๓ ให้บุคลากรทุกระดับประพฤติตนอย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ ภายใต้ค่านิยมของจังหวัด ด้วยการปฏิบัติตนตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๔.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมของจังหวัดลพบุรี โดยให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการยกย่องชมเชยต่าง ๆ เป็นต้น

๔.๕ สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ สามารถประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์แนวทาง และพฤติกรรมตามที่จังหวัดกำหนด

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์กับค่านิยมและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม จังหวัดลพบุรี



วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ สู่มืองแห่งความสุข”

พันธกิจ

- ♦ พัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูปอาหารปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน
- ♦ พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
- ♦ พัฒนาการศึกษาศึกษาและเสริมสร้างศักยภาพคน ครอบครัวชุมชนและสังคมให้มีความสุข
- ♦ เสริมสร้างความมั่นคงและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านพลังงานทดแทนของจังหวัดลพบุรี
- ♦ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
- ♦ เสริมสร้างความมั่นคงให้สังคมและชุมชนเข้มแข็ง รู้และเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนแบบมีส่วนร่วม

ค่านิยม

“L-VETs”

“ยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งมั่นทำงาน สมานสามัคคี มีวิถีชีวิตพอเพียง”

วัฒนธรรมองค์กร

“TEAMWORK”

T = Technology	หมายถึง เทคโนโลยี
E = Empathy	หมายถึง การเอาใจใส่
A = Accountability	หมายถึง ความรับผิดชอบ
M = Moral	หมายถึง คุณธรรม
WORK	หมายถึง งาน
TEAMWORK	หมายถึง การทำงานที่เอาใจใส่

แบบรายงานการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน
หน่วยงาน

๑. ชื่อกิจกรรม.....

๒. วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

.....
.....
.....

๓. แนวทางการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

.....
.....
.....

๔. ผลการดำเนินงาน/การนำไปใช้ประโยชน์

.....
.....
.....

๕. ภาพประกอบการรายงาน ๓ - ๔ ภาพ

๖. ปัญหา/อุปสรรค

.....
.....
.....

๗. ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....

()

หัวหน้าหน่วยงาน