

การประกาศค่านิยม

(พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์)

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนด **HOPE** เป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้บุคลากร โดยได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ดังนี้

H : HONESTY มีคุณธรรม

ซื่อสัตย์ มีวินัย มีน้ำใจ ร่วมกันต่อต้านการทุจริต

- 1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- 3. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- 4. ยืนหยัดทำหน้าที่ในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
- 6. รักษามาตรฐานและคุณภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้



- 1. ไม่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม
- 2. ละเลย/ละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
- 3. เบียดบังทรัพย์สินและเวลาของราชการ
- 4. เพิกเฉยเมื่อผู้อื่นตกอวยผลประโยชน์ขององค์กร
- 5. แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ส่วนตน
- 6. เลือกปฏิบัติทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันเน้นผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก



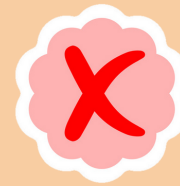
O : OWNERSHIP รับผิดชอบร่วมกัน

มุ่งมั่นทุ่มเท สามัคคี ร่วมพลังทุกภาคส่วน มุ่งสู่เป้าหมายองค์กร

- 1. มุ่งมั่นทุ่มเท ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
- 2. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม บูรณาการการทำงานในทุกภาคส่วนเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์
- 3. ใส่ใจและเป็นที่ยึดเหนี่ยวเพื่อนร่วมงาน
- 4. มีความรักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 5. เคารพความคิดเห็นต่างเพื่อแก้ไขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
- 6. ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้งานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์



- 1. ขาดความตั้งใจและไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- 2. ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน
- 3. ปฏิบัติงานโดยไม่มุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร
- 4. ไม่มีการสื่อสารร่วมกันจนก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในทีม
- 5. ละเลยการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการประสานพลังในการทำงาน
- 6. ไม่มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ



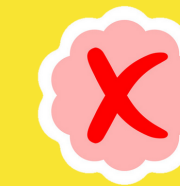
P : PROMPT TO CHANGE พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่การทำงานที่มีสมรรถนะสูง และเป็นองค์กรที่มีความทันสมัย

- 1. กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่กลัวต่อความล้มเหลว เพื่อก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- 2. สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 3. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กร
- 4. เปิดใจกว้างพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การทำงานที่ท้าทาย และมีทัศนคติการทำงานที่เป็นบวก



- 1. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 2. ไม่เปิดใจยอมรับต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3. ทำงานโดยไม่มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเพียงพอ
- 4. ไม่พัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และทักษะดิจิทัล
- 5. มีทัศนคติเชิงลบต่อการทำงานภายในองค์กร
- 6. ไม่กล้าลงมือปฏิบัติ เพราะกลัวที่จะต้องรับผิดชอบและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง



E : ESTABLISH สร้างสรรค์

กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กร

- 1. ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมกันคิดค้นนวัตกรรมในการทำงาน
- 2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์
- 3. ให้ความสำคัญอิสระทางความคิดแก่บุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดแนวความคิดและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน
- 4. กล้าคิด กล้าพูด กล้าลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร



- 1. ยึดติดอยู่กับรูปแบบและกรอบแนวความคิดการทำงานแบบเดิม ๆ
- 2. ไม่พัฒนาแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3. ไม่กล้าคิด/ตัดสินใจ และเสนอความคิดเห็นของตนเอง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กร
- 4. ไม่ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร





การกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์



วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

❀ วิธีแห่งความเป็น HOPE ❀

บรรทัดฐานสำหรับบุคลากรนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

วัฒนธรรมองค์กรที่ดีต้องเริ่มต้นจากรากฐานที่แข็งแกร่ง องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ที่ชัดเจนให้กับองค์กร ส่งผลทำให้บุคลากรมีเข็มทิศในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงาน และผลผลิตในองค์กรให้ดีขึ้น อีกทั้งยังทำให้บุคลากรรู้สึกถึงเป้าหมายขององค์กรร่วมกันอีกด้วย

วัฒนธรรมเป็นการแสดงออกพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กร “ให้คุณค่าร่วมกัน” ผ่านบุคลากรจำนวนหนึ่งที่มีจำนวนมากเพียงพอที่จะทำให้พฤติกรรมนั้นเป็น “พฤติกรรมของกลุ่มคน” มีการแสดงออกมาอย่างชัดเจนรับรู้ได้ การจะทำให้เกิดวัฒนธรรมนั้น จึงมีความจำเป็นต้องสร้างให้บุคลากรแต่ละคนนั้นเกิดการยอมรับและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ปฏิบัติตามแนวทางวิธีแห่ง “HOPE” ไปในทิศทางเดียวกัน และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวทางที่ผู้บริหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์คาดหวังไว้ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดวิธีการประพฤติปฏิบัติตาม “HOPE” ในรูปแบบพฤติกรรมที่พึงประสงค์ **“DO”** และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ **“Don't”** ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรปรับพฤติกรรมและปฏิบัติตามบรรทัดฐานวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป



- H : Honesty : มีคุณธรรม
- O : Ownership : รับผิดชอบร่วมกัน
- P : Prompt to change : พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- E : Establish : สร้างสรรค์

คำจำกัดความวัฒนธรรมองค์กร



วัฒนธรรม	คำจำกัดความ
มีคุณธรรม	ซื่อสัตย์ มีวินัย มีน้ำใจ ร่วมกันต่อต้านการทุจริต
รับผิดชอบร่วมกัน	มุ่งมั่น ทুমเท สามัคคี รวมพลังทุกภาคส่วน มุ่งสู่เป้าหมายองค์กร
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่การทำงานที่มีสมรรถนะสูง และเป็นองค์กรที่มีความทันสมัย
สร้างสรรค์	กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กร



H : Honesty มีคุณธรรม

ซื่อสัตย์ มีวินัย มีน้ำใจ ร่วมกันต่อต้านการทุจริต

ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส เป็นธรรม ยึดตามหลักกฎหมาย ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สร้างจิตสำนึกที่ดีในการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน สังคม ด้วยความเต็มใจ



 DO	 DON'T
๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๓. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๔. ยืนหยัดทำหน้าที่ในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๕. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ ๖. รักษามาตรฐานและคุณภาพการปฏิบัติงาน ให้ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	๑. ไม่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม ๒. ละเลย/ละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ๓. เบียดบังทรัพย์สินและเวลาของราชการ ๔. เพิกเฉยเมื่อผู้อื่นฉกฉวยผลประโยชน์ขององค์กร ๕. แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ส่วนตน ๖. เลือกปฏิบัติทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน เน้นผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก



O : Ownership : รับผิดชอบร่วมกัน

มุ่งมั่น ทุ่มเท สามัคคี รวมพลังทุกภาคส่วน มุ่งสู่เป้าหมายองค์กร

ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท ต่อบทบาทและหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นขององค์กรร่วมกัน เคารพในความแตกต่างทางความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริงเพื่อขับเคลื่อนงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายขององค์กร



 DO	 DON'T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มุ่งมั่น ทุ่มเท ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ๒. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม บูรณาการการทำงานในทุกภาคส่วน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ๓. ใส่ใจและเป็นพี่ที่พึ่งต่อเพื่อนร่วมงาน ๔. มีความรักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ๕. เคารพความคิดเห็นต่างเพื่อแก้ไขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ๖. ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องเพื่อให้งานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความตั้งใจและไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ๒. ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน ๓. ปฏิบัติงานโดยไม่มุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ๔. ไม่มีการสื่อสารร่วมกันจนก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในทีม ๕. ละเลยการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการประสานพลังในการทำงาน ๖. ไม่มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ



P : Prompt to change พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่การทำงานที่มีสมรรถนะสูง และเป็นองค์กรที่มีความทันสมัย

ส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมรองรับกับการทำงานในยุคปัจจุบัน โดยการสร้างพฤติกรรมของตนเองให้พร้อมเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร รองรับการทำงานสู่ Next Normal และมีความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งสู่การทำงานที่มีสมรรถนะสูง รวมทั้งต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมและผลักดันการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น Policy Driven



 DO	 DON'T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่กลัวต่อความล้มเหลว เพื่อก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๒. สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ๓. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กร ๔. เปิดใจกว้างพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การทำงาน ที่ท้าทาย และมีทัศนคติการทำงานที่เป็นบวก 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ ๒. ไม่เปิดใจยอมรับต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เปลี่ยนแปลงไป ๓. ทำงานโดยไม่มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเพียงพอ ๔. ไม่พัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และทักษะดิจิทัล ๕. มีทัศนคติเชิงลบต่อการทำงานภายในองค์กร ๖. ไม่กล้าลงมือปฏิบัติ เพราะกลัวที่จะต้องรับผิดชอบ และไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง



E : Establish สร้างสรรค์

กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กร

ส่งเสริมการสร้างและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ให้เป็นคนที่กล้าคิด กล้าพูด กล้าลงมือทำ และการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการคิดค้น แสวงหาวิธีการหรือแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการทำงานในยุคของ Next Normal รวมทั้งส่งเสริมสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อยกระดับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด “ทำน้อย แต่ได้มาก”

 DO	 DON'T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมกันคิดค้น นวัตกรรมในการทำงาน ๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ๓. ให้ความสำคัญอิสระทางความคิดแก่บุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดแนวความคิดและองค์ความรู้ ใหม่ ๆ ในการทำงาน ๔. กล้าคิด กล้าพูด กล้าลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ยึดติดอยู่กับรูปแบบและกรอบแนวความคิด การทำงานแบบเดิม ๆ ๒. ไม่พัฒนาแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุง การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓. ไม่กล้าคิด/ตัดสินใจ และเสนอความคิดเห็นของ ตนเอง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กร ๔. ไม่ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ความคิด สร้างสรรค์ของบุคลากร