



## การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

### องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง

#### อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้น ดังนั้น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กร ทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และ แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ เป็นแนวปฏิบัติ จนเป็นนิสัย เกิดความรัก สามัคคี จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัด กระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพ ขององค์กรได้อย่างยั่งยืนสืบไปโดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไป และเป็น องค์กรมีความแข็งแกร่งและยั่งยืน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีแนวหลัก ปฏิบัติ ดังนี้

#### ๑. การตรงต่อเวลา

ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ประชุมตรงเวลาและเสร็จงานต่อเวลา สามารถจัดการกับงานหรือสิ่งต่างๆ ได้ อย่างเป็นระเบียบจะช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

#### ๒. การแต่งกาย

ควรแต่งกายให้สุภาพเหมาะสมกับงานดูดีแบบมีอาชีพ ตามธรรมเนียม เพราะการแต่งกายเป็นสิ่ง สำคัญต่อภาพลักษณ์และบุคลิกของแต่ละคน เครื่องแต่งกายที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้งานสมวัย

#### ๓. การทำงาน

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ สิ่งเหล่านี้ คือหัวใจของการทำงานที่จะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธา ทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร

### รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกระเบื้อง ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงาม และกำหนด สู้คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีการส่งเสริม สร้างวัฒนธรรม องค์กรด้วย การสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับ องค์กร และทำให้เกิด การร่วมมือ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของ องค์กร ถ้ายทอด และ ถือปฏิบัติกันมา จนปัจจุบัน ได้แก่

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ทุกวันพุธ ประชุมพนักงาน ประจำเดือนสัปดาห์ ที่ ๑ ของเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาสู่การ พัฒนาองค์กร

๒. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ องค์การบริหารส่วนตำบล ดอนกระเบื้องได้ใช้ช่องทางในการ สื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม Line / FaceBook และ Website ขององค์กร ขึ้น เพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ โดย เปิดโอกาสในการสื่อสาร ให้บุคลากรทุกคน อ่านและ แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้เกิด ความรวดเร็วในการ

๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)

๔. ทำงานแบบพี่สอนน้อง (นิเทศภายในแบบ คู่ Buddy หรือ แบบคู่สัญญา)

๕. อัตลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งใจ“แต่งกายดี มีมารยาท” หมายถึง การให้เกียรติเคารพ ซึ่งกันและกัน สุภาพอ่อนน้อม เคารพผู้ใหญ่การยิ้มไหว้ทักทายกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน

### เครื่องมือที่นำไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

๑. การมีส่วนร่วม ( Participation ) การที่จะนำองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร ของ บุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน บุคลากร พนักงานจ้างทุกคน ล้วน แล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และขาดซึ่งความรักใน องค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพาองค์กร/องค์กรไปสู่ความยั่งยืน ความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง ( Openness / Candor ) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่เป็นนโยบายของ องค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กร มีบุคลากรที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใดๆเป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้น ยากที่จะเป็นองค์กรแห่ง ความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ต่อบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้นๆ

๓. ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ ( Trust and Respect ) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจเชื่อใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กรหรือในองค์กรด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ พร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้งานได้ ทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา ( Commitment ) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา บุคลากร และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิก ข้อ ผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ใน ยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นคือ “สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ” หากพันธะสัญญา ดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กรทุกคนคนโอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่าง แน่นนอน

๕. ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง ( Conflict Resolution ) ไม่ว่าจะเป็ยุดอดีต ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคง เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการ เป็น องค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วย ช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความ คิด สร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาด องค์ประกอบของความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ(Consensus ) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือ ฉันทามติต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กร ที่เกิดการเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรเป็นไปอย่างง่ายตายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบ และพูดเป็นเสียง เดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลายเป็นแกะดำ ในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making ) คำว่า “การตัดสินใจ” ในความหมายของการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ ให้กับบุคลากรในองค์กรให้เห็นเป็น แบบอย่าง มิใช่เพียงแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการ กับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้ มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา

๘. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญในการ นำไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติ เมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุด เสมอ แม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์(Goal and Objective ) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางใน การ บริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision ) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจ มุ่งมั่น ทุก ประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกันต้องมีการ กำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวม ไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร ด้วย เพราะมีฉันทามติแล้ว ก็จะเสมือน กับการเดินป่าที่ไม่มีเข็ม ทิศยอมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพยับ อันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development ) องค์กรย่อมที่จะต้องมีการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยน รูปแบบ พัฒนาการบริหารงานภายใน องค์กรและการบริหาร “บุคลากร” หรือ “คน”ในองค์กร ให้มีองค์ประกอบ ครบทั้ง ๔ ประการ ดังที่ได้กล่าว มาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กร/องค์กรมาในแนวทางที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่ง ความยั่งยืน (Sustainable Organization )

๔. ดำเนินชีวิตตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการปฏิบัติตนตามหลักพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท และมีสติ เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนอง การเปลี่ยนแปลง ในระดับนโยบาย สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ

องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กร จะทำให้องค์กรยืนหยัดและรักษาความมีเสถียรภาพของ องค์กรได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรในอนาคต