



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืน ถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้น ดังนั้น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย ขับเคลื่อน องค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจ เข้าถึงและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น ๆ เป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัย เกิดความรัก สามัคคี จะทำให้องค์กรดั่งกล่าว ยืนหยัด กระแสนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่าง ยั่งยืนสืบไป โดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไป และเป็นองค์กรที่มีความ แข็งแรงและยั่งยืน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีแนวหลักปฏิบัติ ดังนี้

๑. การตรงต่อเวลา

ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ประชุมตรงเวลาและเสร็จงานต่อเวลา สามารถจัดการกับงานหรือสิ่งต่างๆ ได้อย่างเป็นระเบียบจะช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

๒. การแต่งกาย

ควรแต่งกายให้สุภาพเหมาะสมกับงานดูดีแบบมืออาชีพ ตามธรรมเนียม เพราะการแต่งกายเป็น สิ่งสำคัญต่อภาพลักษณ์และบุคลิกของแต่ละคน เครื่องแต่งกายที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้ งามสมวัย



ภาพการแต่งกายชุดไทย งานแผ่นดินสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

๓. การทำงาน

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ สิ่งเหล่านี้คือหัวใจของการทำงานที่จะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธา ทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร

รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่พึงามและกำหนดสู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วย การสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และทำให้เกิดการร่วมมือ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร ถ้ายทอดและถือปฏิบัติกันมาจนปัจจุบัน ได้แก่

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

โดยกำหนดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ทุกวันพุธ ประชุมพนักงานประจำเดือนสัปดาห์ ที่ ๑ ของเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาองค์กร

๒. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อยได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม Line / Facebook และ Web Site ขององค์กร ขึ้น เพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ โดยเปิดโอกาสในการสื่อสาร ให้บุคลากรทุกคนอ่านและแสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)

๔. ทำงานแบบพี่สอนน้อง (นิเทศภายในแบบ คู่ Buddy หรือ แบบคู่สัญญา)

๕. อัตลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย “แต่งกายดี มีมารยาท” หมายถึง การให้เกียรติเคารพ ซึ่งกันและกัน สุภาพอ่อนน้อม เคารพผู้ใหญ่ การยิ้มไหว้ทักทาย ระหว่างบุคลากรด้วยกัน

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร ของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน บุคลากร พนักงานจ้างทุกคน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และขาดซึ่งความรักในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีบุคลากรที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้น ยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเอง

ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ต่อบุคคลภายนอกที่มองเข้ามาองค์กรนั้น ๆ

๓. ความไว้วางใจ และกำรยอมรับ (Trust and Respect) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนจำเป็นต้องมีความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กรหรือในองค์กรด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ พร้อมทั้งจะทำงานและเรียนรู้งานได้ ทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา บุคลากร และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิก ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ใน ยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นคือ "สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ" หากพันธะสัญญา ดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กรทุกคนคนโอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่าง แน่นนอน

๕. ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) ไม่ว่าจะเป็ยุดอดีต ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคง เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วย ช่วยกันที่จะขจัดปิดเปาความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความ คิด สร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาด องค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ(Consensus) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้งกล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือ ฉันทามติต่างๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กร ที่เกิดการเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมากเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบ และพูดเป็นเสียง เดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลาย เป็นแกะดำ ในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) คำว่า "การตัดสินใจ" ในความหมายของการเสริมวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเย้น แบบอย่าง มิใช่เพียงแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการ กับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา

๘. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติ เมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุดเสมอ แม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์(Goal and Objective) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางใน การ บริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจ มุ่งมั่น ทุก ประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกันต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวม ไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรด้วย เพราะมีฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือน กับการเดินป่าที่ไม่มีเข็ม ทิศย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากภัยอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) องค์กรย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยน รูปแบบ พัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหาร "บุคลากร" หรือ "คน"ในองค์กร ให้มีองค์ประกอบ ครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กร/องค์กรมาในแนวทางที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

๔. ดำเนินชีวิตตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการปฏิบัติตนตามหลักพุทธศาสนา

ขนบธรรมเนียม ประเพณี ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท และมีสติ เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ในระดับนโยบาย สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กร จะทำให้องค์กรยืนหยัดและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรในอนาคต

