

**การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567**

**องค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์**

การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้น ดังนั้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา ขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กร ทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และ แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ เป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัย เกิดความรักสามัคคี จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัด กระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพ ขององค์กรได้อย่างยั่งยืนสืบไปโดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไป และเป็นองค์กรมีความแข็งแรงและยั่งยืน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีแนวหลักปฏิบัติ ดังนี้

**1. การตรงต่อเวลา**

 ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ประชุมตรงเวลาและเสร็จงานต่อเวลา สามารถจัดการกับงานหรือสิ่งต่างๆได้อย่างเป็นระเบียบจะช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

**2. การแต่งกาย**

 ควรแต่งกายให้สุภาพเหมาะสมกับงานดูดีแบบมืออาชีพ ตามธรรมเนียม เพราะการแต่งกายเป็นสิ่งสำคัญต่อภาพลักษณ์และบุคลิกของแต่ละคน เครื่องแต่งกายที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้งานสมวัย

**3. การทำงาน**

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้สิ่งเหล่านี้ คือหัวใจของการทำงานที่จะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธา ทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกาได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงามและ กำหนด สู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีการส่งเสริม สร้างวัฒนธรรม องค์กรด้วย การสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการ ดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับ องค์กร และทำให้เกิด การร่วมมือ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของ องค์กร ถ่ายทอด และ ถือปฏิบัติกันมา จนปัจจุบัน ได้แก่

-2-

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ประชุมพนักงานประจำเดือน สัปดาห์ ที่ ๑ ของ เดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมา สู่การ พัฒนาองค์กร

๒. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทางองค์การบริหารส่วนตำบล ช่อผกา ได้ใช้ช่องทางในการ สื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม Line / FaceBook และ Web Site ขององค์กร ขึ้น เพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ โดยเปิดโอกาสในการ สื่อสาร ให้บุคลากรทุกคน อ่านและแสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้เกิดความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน

๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)

๔. ทำงานแบบพี่สอนน้อง (นิเทศภายในแบบ คู่ Buddy หรือ แบบคู่สัญญา)

๕. อัตลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา “แต่งกายดี มีมารยาท” หมายถึง การให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน สุภาพอ่อนน้อม เคารพผู้ใหญ่การยิ้มไหว้ทักทายกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

 5.๑ การมีส่วนร่วม ( Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้ นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และขาดซึ่งความรักในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะนำพาองค์กร/องค์กรไปสู่ความยั่งยืน ความยั่งยืน

5.๒ การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor ) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หาก องค์กร มีบุคลากรที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใดๆเป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรก็สามารถ ทำนายได้เลยว่าองค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเอง ไม่ สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ต่อบุคคลภายนอกที่มองเข้า มายังองค์กรนั้นๆ

5.๓ ความไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect ) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนจำเป็นต้องมีความไว้เนื้อเชื่อใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กร หรือในองค์กรด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ พร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้งานได้ ทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดเป็นความ เชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

5.๔ ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ทุก คนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อ

 -3-

เป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปของนโยบาย ขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ใน ยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นคือ “สัญญาใจหรือ พันธะสัญญาทางใจ” หากพันธะสัญญา ดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กรทุกคนคนโอกาสใน ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่าง แน่นอน

๕.5 ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution ) ไม่ว่าจะเป็นยุดอดีต ปัจจุบัน หรือยุค อนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคง เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วย ช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความ คิด สร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่างแต่ไม่ แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาด องค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

5.๖ ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทำมติ (Consensus ) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือเมื่อผู้บริหารสามารถขจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือฉันทามติต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้การบริหาร จัดการภายในองค์กร ที่เกิดการเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบ และพูดเป็นเสียง เดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลาย เป็นแกะดำ ในองค์กรได้

5.๗ การตัดสินใจ (Decision Making ) คำว่า “การตัดสินใจ” ในความหมายของการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรม ต้นแบบ ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป็น แบบอย่าง มิใช่เพียงแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้า ที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการ กับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้ มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา

5.๘ การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญในการ นำไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติเมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุด เสมอ แม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

5.๙ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์(Goal and Objective ) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางใน การ บริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision ) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ดั่งใจ มุ่งมั่น ทุก ประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกันต้องมีการ กำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวม ไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรด้วย เพราะ

-4-

มิฉะนั้นแล้วก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพยันอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

5.๑๐ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development ) องค์กรย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยน รูปแบบ พัฒนาการบริหารงานภายใน องค์กรและการบริหาร “บุคลากร” หรือ “คน”ในองค์กร ให้มีองค์ประกอบ ครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าว มาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กร/องค์กรมาในแนวทางที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่ง ความยั่งยืน (Sustainable Organization )

5.11 ดำเนินชีวิตตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการปฏิบัติตนตามหลักพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท และมีสติเพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนอง การเปลี่ยนแปลง ในระดับนโยบาย สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กร จะทำให้องค์กรยืนหยัดและรักษาความมีเสถียรภาพของ องค์กรได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรในอนาคต





 (นายสำรวย บ่อไทย)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา 

.....................................ปลัด อบต.

.....................................รองปลัด

......................................หน.สำนักปลัด

........................................ทาน

........................................พิมพ์/ร่าง

.....................................ปลัด อบต.

.....................................รองปลัด

......................................หัวหน้าสำนักปลัด

........................................ทาน

........................................พิมพ์/ร่าง

.....................................ปลัด อบต.

.....................................รองปลัด

......................................หัวหน้าสำนักปลัด

........................................ทาน

........................................พิมพ์/ร่าง