



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาย อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้น ดังนั้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิมายขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรทุกคนรับรู้ รับทราบเข้าใจเข้าถึงและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น ๆ เป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัยเกิดความรักสามัคคีจะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัด กระเสาะ ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืนสืบไปโดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไป และเป็นองค์กรมีความแข็งแกร่งและยั่งยืน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีแนวหลักปฏิบัติดังนี้

**๑. การตรงต่อเวลา**

ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ประชุมตรงเวลาและทำงานเสร็จทันต่อเวลา สามารถจัดการกับงานหรือสิ่งต่างๆได้อย่างเป็นระเบียบจะช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

**๒. การแต่งกาย**

ควรแต่งกายให้สุภาพเหมาะสมกับงานดูดีแบบมืออาชีพ ตามธรรมเนียม เพราะการแต่งกายเป็นสิ่งสำคัญต่อภาพลักษณ์และบุคลิกของแต่ละคน เครื่องแต่งกายที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้งามสมวัย





### ๓. การทำงาน

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งใจ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้  
สิ่งเหล่านี้ คือหัวใจของการทำงานที่จะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธาทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร



## รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงานองค์กรบริหารส่วนตำบลพิมาน

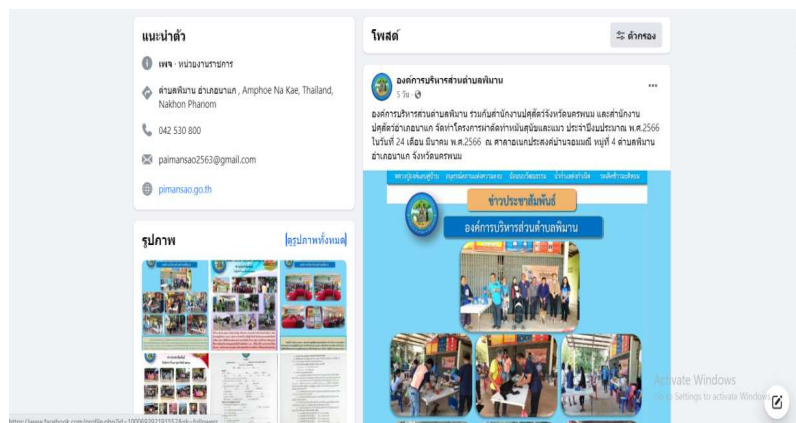
องค์กรบริหารส่วนตำบลพิมาน ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงาม และกำหนดสู่คนรุ่นใหม่อย่างยั่งยืนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีการส่งเสริม สร้างวัฒนธรรม องค์กรด้วย การสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับ องค์กร และทำให้เกิดการร่วมมือ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กรขององค์กรถ่ายทอดและถือปฏิบัติกันมาจนปัจจุบัน ได้แก่

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยกำหนดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ประชุมพนักงาน ประจำเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาองค์กร



๒. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทางองค์กรบริหารส่วนตำบล พิมานได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม Line/FaceBook และ Web Site ขององค์กร ขึ้น เพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ โดยเปิด โอกาสในการ สื่อสาร ให้บุคลากรทุกคน อ่านและ แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้เกิดความ รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน





๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)
๔. ทำงานแบบพี่สอนน้อง (นิเทศภายในแบบ คู่ Buddy หรือ แบบคู่สัญญา)
๕. อัตลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน “แต่งกายดี มีมารยาท” หมายถึง การให้เกียรติเคารพ ซึ่งกันและกัน สุภาพอ่อนน้อม เคารพผู้ใหญ่การยิ้มไหว้ทักทายกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน

### เครื่องมือที่นำไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้ นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร ของ บุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน บุคลากร พนักงานจ้างทุกคนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และขาดซึ่งความรักในองค์กรแล้วก็ยากที่จะพาองค์กร/องค์กรไปสู่ความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor ) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกันหากองค์กรมีบุคลากรที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใดๆเป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่าองค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่ง ความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ต่อบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้น ๆ

๓. ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect ) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจเชื่อใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กรหรือในองค์กรด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถพร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้

งานได้ ทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา บุคลากร และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปของนโยบายขององค์กรแต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นคือ “สัญญาใจหรือ พันธสัญญาทางใจ” หากพันธสัญญา ดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กรทุกคนคนโอกาสใน ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่าง แน่นนอน

๕. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution ) ไม่ว่าจะป็นยุคอดีต ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ(Consensus) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือเมื่อผู้บริหารสามารถขจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น ภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือ ฉันทามติต่างๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกิดการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรเป็นไปอย่างง่ายตายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมากเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียง เดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making ) คำว่า “การตัดสินใจ” ในความหมายของการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรม ต้นแบบ ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป็น แบบอย่าง มิใช่เพียงแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการ กับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้ มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา

๘. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติเมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุด เสมอแม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์(Goal and Objective) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางใน การ บริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision ) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจ มุ่งมั่น ทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกันต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรด้วยเพราะมิฉะนั้นแล้วก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากภัยอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) องค์กรย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยน รูปแบบพัฒนาการบริหารงานภายใน องค์กรและการบริหาร “บุคลากร” หรือ “คน”ในองค์กร ให้มีองค์ประกอบ ครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าว มาข้างต้นจึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กร/องค์กรมาในแนวทางที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization )

**๔. ดำเนินชีวิตตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการปฏิบัติตนตามหลักพุทธ ศาสนา** ขนบธรรมเนียม ประเพณี ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท และมีสติเพื่อให้สามารถปรับตัว และตอบสนอง การเปลี่ยนแปลง ในระดับนโยบาย สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลทำให้ปฏิบัติงานอย่าง เต็ม ความสามารถ

องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กร จะทำให้องค์กรยืนหยัดและรักษาความมีเสถียรภาพของ องค์กรได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรในอนาคต