**การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปี พ.ศ.2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง อำเภอหนองกี่ จังวัดบุรีรัมย์**

การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้น ดังนั้น

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง ขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กร ทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึงและ แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ เป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัย เกิดความรัก

สามัคคี จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัด กระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพ ขององค์กรได้อย่าง

ยั่งยืนสืบไปโดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไป และเป็นองค์กรมีความแข็งแรง

และยั่งยืน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีแนวหลักปฏิบัติ ดังนี้

1. การตรงต่อเวลา

ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ประชุมตรงเวลาและเสร็จงานต่อเวลา สามารถจัดการกับงานหรือสิ่งต่างๆได้อย่างเป็น

ระเบียบจะช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

2. การแต่งกาย

ควรแต่งกายให้สุภาพเหมาะสมกับงานดูดีแบบมืออาชีพ ตามธรรมเนียม เพราะการแต่งกายเป็นสิ่งสำคัญต่อ

ภาพลักษณ์และบุคลิกของแต่ละคน เครื่องแต่งกายที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้งานสมวัย

3. การทำงาน

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้สิ่งเหล่านี้

คือหัวใจของการท างานที่จะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธา ทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร

รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงานองค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสังได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงามและ

กำหนด สู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีการส่งเสริม

สร้างวัฒนธรรม องค์กรด้วย การสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับ

องค์กร และทำให้เกิด การร่วมมือ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของ

องค์กร ถ่ายทอด และ ถือปฏิบัติกันมา จนปัจจุบัน ได้แก่

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

โดยกำหนดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ทุกวันพุธ ประชุมพนักงานประจำเดือนสัปดาห์ ที่ ๑ ของ

เดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาสู่การ พัฒนาองค์กร

๒. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง

ช่องทางในการ สื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม Line / FaceBook ขององค์กร ขึ้น เพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ โดยเปิดโอกาสในการ

สื่อสาร ให้บุคลากรทุกคน อ่านและ แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้เกิดความรวดเร็วในการ

ปฏิบัติงาน

๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)

๔. ท างานแบบพี่สอนน้อง (นิเทศภายในแบบ คู่ Buddy หรือ แบบคู่สัญญา)

๕. อัตลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง“แต่งกายดี มีมารยาท” หมายถึง การให้เกียรติเคารพ ซึ่ง

กันและกัน สุภาพอ่อนน้อม เคารพผู้ใหญ่การยิ้มไหว้ทักทายกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกันเครื่องมือที่นำใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

๑. การมีส่วนร่วม ( Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้

นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร ของ บุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน บุคลากร พนักงานจ้าง

ทุกคน ล้วน แล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และ

ขาดซึ่งความรักใน องค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพาองค์กร/องค์กรไปสู่ความยั่งยืน ความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor ) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

องค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อม

จะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่ เป็นนโยบายของ องค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หาก

องค์กร มีบุคลากรที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใดๆเป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถ

ท านายได้เลยว่า องค์กรนั้น ยากที่จะเป็นองค์กรแห่ง ความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเอง ไม่

สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ต่อบุคคลภายนอกที่มองเข้า

มายังองค์กรนั้นๆ

๓. ความไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect ) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

จำเป็นต้องมีความไว้เนื้อเชื่อใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กร

หรือในองค์กรด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ พร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้งานได้ ทุกคนพร้อมที่

จะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดเป็นความ

เชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ทุก

คนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์ของการท างานระหว่างผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา บุคลากร และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเป็น

ข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิก ข้อ ผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปของนโยบาย

ขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ใน ยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นคือ “สัญญาใจหรือ

พันธะสัญญาทางใจ” หากพันธะสัญญา ดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กรทุกคนคนโอกาสใน

ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่าง แน่นอน

๕. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution ) ไม่ว่าจะเป็นยุดอดีต ปัจจุบัน หรือยุค

อนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคง เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่า

ฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการ เป็น องค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก

ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วย ช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มี

อยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความ คิด สร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่างแต่ไม่

แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาด องค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี

หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ(Consensus ) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง

กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น

ภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือ ฉันทามติต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้การบริหาร

จัดการภายในองค์กร ที่เกิดการเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก

เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบ และพูดเป็นเสียง เดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หาก

ใครที่ไม่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลาย เป็นแกะดำ ในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making ) คำว่า “การตัดสินใจ” ในความหมายของการเสริมสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรม

ต้นแบบ ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป็น แบบอย่าง มิใช่เพียงแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้า

ที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการ กับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้

มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา

๘. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญในการ

น าไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติเมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุด

เสมอ แม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ

กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์(Goal and Objective ) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางใน การ บริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision )

ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ดั่งใจ มุ่งมั่น ทุก ประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกันต้องมีการ

กำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวม ไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร

ด้วย เพราะมิฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือน กับการเดินป่าที่ไม่มีเข็ม ทิศย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพยัน

อันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development ) องค์กรย่อมที่จะต้องมีการ

เปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น

ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยน รูปแบบ พัฒนาการบริหารงานภายใน

องค์กรและการบริหาร “บุคลากร” หรือ “คน”ในองค์กร ให้มีองค์ประกอบ ครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าว

มาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กร/องค์กรมาในแนวทางที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่ง

ความยั่งยืน (Sustainable Organization )

4. ดำเนินชีวิตตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการปฏิบัติตนตามหลักพุทธศาสนา

ขนบธรรมเนียม ประเพณี ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท และมีสติเพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนอง

การเปลี่ยนแปลง ในระดับนโยบาย สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม

ความสามารถองค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดง

พฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กร จะทำให้องค์กรยืนหยัดและรักษาความมีเสถียรภาพของ

องค์กรได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรในอนาคต

****

****