



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบึงวิชัย

อำเภอเมืองกาฬสินธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์

การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้น ดังนั้น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เทศบาลตำบลบึงวิชัย ขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต จนเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กร ทุกคนรับรู้รับทราบเข้าใจถึงและแสดงพฤติกรรมที่ บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆเป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัย เกิดความรัก ความสามัคคี จะทำให้องค์กร ดังกล่าว ยืนหยัด กระแสความนิยมและรักษาความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน สืบไปโดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไปและเป็นองค์กรมีความแข็งแกร่งและยั่งยืน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีแนวหลักปฏิบัติ ดังนี้

๑.การตรงต่อเวลา

ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ประชุมตรงเวลาและเสร็จงานต่อเวลาสามารถจัดการกับงานหรือสิ่งต่างๆ ได้อย่าง เป็นระเบียบจะช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

๒.การแต่งกาย

ควรแต่งการให้สุภาพเหมาะสมกับงานดูดีแบบมืออาชีพตามธรรมเนียม เพราะการแต่งกายเป็นสิ่งสำคัญต่อ ภาพลักษณ์และบุคลิกของแต่ละคนเครื่องแต่งกายที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้งามสมวัย



๓.การทำงาน

พนักงานเทศบาลตำบลบึงวิชัย ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสและตรวจสอบได้ สิ่งเหล่านี้ คือหัวใจ ของการทำงานที่จะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธา ทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร



รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงานเทศบาลตำบลบึงวิชัย

เทศบาลตำบลบึงวิชัย ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงาม และ กำหนด สู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรโดยมีการส่งเสริม สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพัน กับองค์กร และทำให้เกิด การร่วมมือ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กรขององค์กร ถ่ายทอด และ ถือปฏิบัติกันมา จนปัจจุบัน ได้แก่

๑.การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ทุกวันพุธ ประชุม พนักงานประจำเดือนสัปดาห์ ที่ ๑ ของเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะในการ ดำเนินงานต่าง เพื่อนำมาสู่การ พัฒนาองค์กร

๒.การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่ทางการ ทางเทศบาลตำบลบึงวิชัย ได้ใช้ ช่องทางในการ สื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม line/FaceBook และ Web site ขององค์กร ขึ้น เพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ โดยเปิด โอกาสในการสื่อสาร ให้บุคลากรทุกคน อ่านและ แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้เกิด ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๓.ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร(ชวนคิด ร่วมทำ)

๔.ทำงานแบบพี่สอนน้อง(นิเทศภายในแบบ คู่ Buddy หรือ แบบคู่สัญญา)

๕.อัตลักษณ์เทศบาลตำบลบึงวิชัย “แต่งกายดี มีมารยาท” หมายถึง การให้เกียรติเคารพ ซึ่งกันและกัน สุภาพอ่อนน้อม เคารพผู้ใหญ่การยิ้มให้ทักทายกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน

เครื่องมือที่นำไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

๑.การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้ นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร ของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน บุคลากร พนักงานจ้างทุกคนล้วน แล้วแต่มีคณงามสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายและขาดซึ่งความรักในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพาองค์กร/องค์กรไปสู่ความยั่งยืน

๒.การเปิดใจกว้าง (Openness/candor) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์ให้แข็งแกร่ง นั้นคือการมีบุคลากรที่มี ทศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่หรือสิ่งที่ เป็นนโยบายของ องค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กร มีบุคลากรที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใดเป็น ประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารภ ทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้น ยากที่จะเป็นองค์กรแห่ง ความ ยั่งยืน เพราะต่างคนต่างกันเป็นตัวของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะ ส่งผลต่อบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้นๆ

๓.ความไว้นื้อเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and respect) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความ ยั่งยืนจำเป็นต้องมีความจำเป็นต้องมีความไว้นื้อเชื่อใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับ ในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กรหรือในองค์กรด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถพร้อมที่จะ ทำงานและเรียนรู้ได้ ทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือจะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นและ ความยั่งยืนขององค์กรได้

๔.ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยืน นั้นทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา บุคลากร และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิก ข้อ ผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาใน รูปแบบของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ในยุคปัจจุบัน ในการบริหารองค์กรอย่าง ยั่งยืนนั้นคือ ”สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ” หากพันธะสัญญา ดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของ บุคลากรในองค์กรทุกคนควรมีโอกาสความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่าง แน่นอน

๕.ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงอยู่เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพา องค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกหนึ่ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการ เป็น องค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่ง ความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วย ช่วยกันที่ขจัด ปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความ คิดสร้างสรรค์หรือ ในความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาด องค์กรประกอบของ ความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือสังคมไปได้