



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร
๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

➤ วัฒนธรรมองค์กร(Organization Culture)

เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติค่านิยมความเชื่อรวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปแบบจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการใด จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กร ทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกต้องวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร ในองค์กรทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคล จะเห็นว่าบุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใดได้นั้น ๆ เขาอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำ ดังที่มักกล่าวกันว่า“สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจมาเกาะรวมกันเป็นหนึ่งสิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำเดียวกันงานได้ไปในทิศทางหรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ชี้นำชีวิตตนเองอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์กร เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะ ในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุค โลกาภิวัตน์ สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจ ออกไปให้บริการอย่างกว้างขวาง เฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มีเป้าหมายเฉพาะ ของกลุ่ม เช่น กลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้อาจมีชื่อเป็น แผนก ฝ่าย กอง กรม หรือ กระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตามมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กร ต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

➤ วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร

วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมสำคัญที่องค์กรยอมรับเป็นรูปแบบของการสร้างค่านิยมความเชื่อและความคาดหวังร่วมกันที่จะกำหนดวิถีทางให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐาน

➤ ทำไมต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เนื่องจากองค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยทันต่อสภาพการณ์ของโลก ทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าคนในองค์กรขาดคุณภาพก็ไม่สามารถที่จะอยู่ได้ฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กรตัวหลักต้นและซึ่งจะเป็นการขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่ที่ซึ่งคนในองค์กรต้องกำหนดไว้ช่วยกันดูแลและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กรเพื่อนำพา องค์กรไปสู่อนาคต ค่านิยมคืออะไรการยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่างๆซึ่งอาจเป็นวัตถุความคิดอุดมคติรวมทั้งการกระทำด้านเศรษฐกิจสังคมจริยธรรมและสุนทรียภาพทั้งนี้โดยการประเมินค่าจากทัศนคติต่าง ๆ โดยถี่ถ้วนและรอบคอบแล้ว

➤ ทำไมจึงต้องเรียนรู้ค่านิยม

ประโยชน์ต่อบุคลากร

๑. บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่นและมีความสุข เนื่องจากมีแบบแผนทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (DO) และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (DON'T) ที่ชัดเจน ทำให้ตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าควรทำหรือไม่ควรทำ
๒. บุคลากรเห็นทิศทาง เข้าใจแนวทางในการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์และมุ่งสู่ความก้าวหน้า

ประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
๒. เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน
๓. เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

➤ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

ดังนั้น เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน จึงประกาศกำหนดค่านิยมหลัก (Core Value) ขององค์กรให้มีการยึดถือและประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและบริการประชาชนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป โดยค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน มีดังนี้

๑. “วิถีโพธาราม” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการให้บริการแก่ประชาชน
๒. แต่งกายสะอาด สุภาพ และเรียบร้อย
๓. การมาทำงาน “เช้า” เพื่อรอรับการให้บริการประชาชน
๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมให้บริการแก่ประชาชนด้วย “รอยยิ้ม”

โดยค่านิยมและวัฒนธรรมเป็นปรัชญาขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์กรที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลาโดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้อง กับค่านิยมที่กำหนด อันถือเป็นแกนของ “วัฒนธรรมองค์กร” ในความหมายของนิยามองค์กร

แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ได้กำหนดค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด โดยค่านิยมและวัฒนธรรมเป็นปรัชญาขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์กรที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลาโดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนด อันถือเป็นแกนของ “วัฒนธรรมองค์กร” ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ วัฒนธรรมองค์กร

กำหนดค่านิยมจากปัจจัยแห่งความสำเร็จ เมื่อพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์กรนั้น สามารถกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมได้ตามยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนา พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

ขั้นตอนที่ ๒ ค่านิยม ความเชื่อ

สื่อสารค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรให้กลายเป็นพฤติกรรม การสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมให้กลายเป็นพฤติกรรมนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรมุ่งหวังให้เหมาะสม และชัดเจนตามค่านิยมแล้ว จึงทำการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ผ่านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งการรณรงค์ค่านิยมและวัฒนธรรม และการติดตามประเมินผลการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรต่อเนื่อง รวมทั้งต้องอาศัยการเป็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

ขั้นตอนที่ ๓ ความรู้ความสามารถในการทำงาน

เสริมแรงพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรม ในการปลูกฝังพฤติกรรมตามค่านิยมจะต้องมีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมดีเด่นในแต่ละหัวข้อเพื่อยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมดีเด่น และมีแนวทางการชื่นชมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตัวอย่างในองค์กร

ขั้นตอนที่ ๔ พฤติกรรมแสดงออก

สร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง การสร้างความต่อเนื่องหรือการสืบสานวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมขึ้นมาโดยมีวิธีการ ดังนี้

๔.๑ การเรียนรู้ คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวคิดและพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยการจัดการองค์ความรู้ สำหรับการรวบรวมจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการใช้ให้เข้าถึงความรู้นั้นได้ตลอดเวลาและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

๔.๒ การทำงานเป็นทีม การทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้นั้นต้องอาศัยการผูกพัน การมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักคุณธรรม โดยใช้หลักธรรมาภิบาล นิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนเองและเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานขององค์กร

๔.๓ การมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามจรรยาบรรณของข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานต่อองค์กร

๔.๔ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร ความสัมพันธ์สามัคคี สามานฉันท์ โปร่งดอง เป็นส่วนสำคัญหลักในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพทั้งต่อผลการปฏิบัติงานส่วนตน และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงส่งในองค์กร

๔.๕ การทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วม การเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละในองค์กร และการเป็นผู้มีจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม