



## การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

### เทศบาลตำบลโพนทอง

### อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้น ดังนั้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เทศบาลตำบลโพนทอง ขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโตจนเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กร ทุกคนรับรู้รับทราบเข้าใจถึงและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเนติวัตตนขององค์กรนั้นๆ เป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัย เกิดความรัก ความสามัคคี จะทำให้องค์กรดั่งกล่าว ยืนหยัด กระแสความนิยมและรักษาความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน สืบไปโดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไป และเป็นองค์กรมีความแข็งแกร่งและยั่งยืนร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

#### ๑. การตรงต่อเวลา

ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ประชุมตรงต่อเวลาและเสร็จงานต่อเวลาสามารถจัดการกับงานหรือสิ่งต่างๆ ได้ อย่างเป็นระเบียบจะช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

#### ๒. การแต่งกาย

ควรแต่งกายให้สุภาพเหมาะสมกับงานดูดีแบบมืออาชีพตามธรรมเนียม เพราะการแต่งกายเป็นสิ่งสำคัญ ต่อภาพลักษณ์และบุคลิกของแต่ละคนเครื่องแต่งกายที่ได้จะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภายในงานสมัย

#### ๓. การทำงาน

พนักงานเทศบาลตำบลโพนทอง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสและตรวจสอบได้ สิ่งเหล่านี้ คือหัวใจ ของการทำงานทำงานที่จะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธา ทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร

#### รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงานเทศบาลตำบลโพนทอง

เทศบาลตำบลโพนทอง ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่พึงงาม และกำหนด สู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรโดยมีการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ถวายทอด และถือปฏิบัติกันมาจนปัจจุบัน ได้แก่

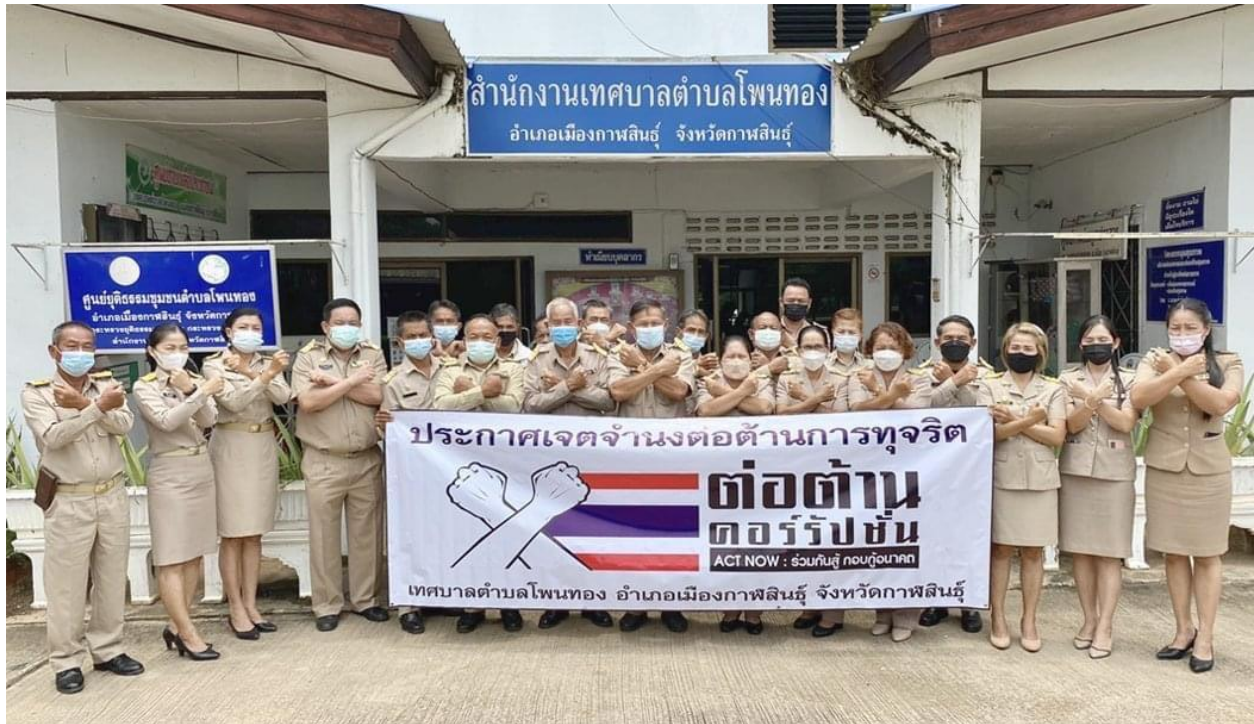
๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการกำหนดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ทุกวันอังคาร ประชุมพนักงาน ประจำเดือน ละ ๑ ครั้ง ของเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะในการ ดำเนินงานต่าง เพื่อนำมาสู่การ พัฒนาการ

๒. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการไม่ทางการ ทางเทศบาลตำบลโพนทอง ได้ใช้ช่องทางในการ สื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม line/FaceBook และ Web site ขององค์กร ขึ้น เพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ โดยเปิดโอกาสในการสื่อสาร ในบุคลากรทุกคน อ่านและแสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)

๔. ทำงานแบบพี่สอนน้อง (นิเทศภายในแบบ คู่ Buddy หรือ แบบคู่สัญญา)

๕. อัตลักษณ์เทศบาลตำบลโพหนอง “ทำงานเต็มเวลา รู้หน้าที่ ทำดีทุกคน ขยันอย่างฉลาด” หมายถึง  
ทำงานของตนให้เต็มที่ ทำความดีด้วยใจ ขยันอย่างฉลาด ของบุคลากรในสังกัดเดียวกัน



## เครื่องมือที่นำไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้ นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร ของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน บุคลากร พนักงานจ้างทุกคนล้วน แล้วแต่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดความร่วมมือจากทุกฝ่ายและขาดความรักในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะนำพาองค์กร/องค์กรไปสู่ความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness/candor) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั้นคือการให้มีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรในการไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

๓. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and respect) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนจำเป็นต้องมีความจำเป็นต้องมีความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กรหรือองค์กรด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถพร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (commitment) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา บุคลากร และพนักงานจ้างทุกคนเพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิก ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปแบบของนโยบายขององค์กร

๕. ทัศนคติในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) ไม่ว่าจะเป็ดยุคอดีต ปัจจุบันหรืออนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงอยู่เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกหนึ่ให้ผ่านพ้นเพื่อพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ต้องมีความร่วมมือร่วมใจกัน ไม่แตกแยกสามัคคีกัน