

วัฒนธรรมองค์กร

(Organization Culture)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

➤ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติค่านิยมความเชื่อรวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่มีระเบียบร่วมกัน ผลของวัฒนธรรมจะออกมาใน รูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินัยสั่งการใจ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญจะทำให้การ ดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กร ทุกประเภทจึง จำเป็น อย่างยิ่งที่ จะต้องนำจริยธรรม มาใช้ ใน การบริหาร และแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูก วิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร ในองค์กรทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมี ระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคล จะเห็นว่าบุคคลจะกระทำการไป สู่เป้าหมายใด ได้ นั้น ๆ เขาอาศัยศรัทธา รวม ของใจ หรือ จิตใจ เป็น ตัวนำ ดังที่มักกล่าวกันว่า“สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมี จิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำเดียวกันงานได้ ไปในทิศทางหรือมี ค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่ดีชีวิตตนเองอยู่ สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์กรเมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะ ในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือ ยุคโลกาภิวัตน์ สามารถจดขนาด องค์กรให้เล็กลงมีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวาง เฉพาะพื้นที่เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มีเป้าหมายเฉพาะของกลุ่มเช่นกลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่ม บริหารงานบุคคลและกลุ่มอื่น ๆ กลุ่ม เหล่านี้อาจมีชื่อเป็น แผนก ฝ่าย กอง กรมหรือ กระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตาม ใด ๆ จะมีสายโยงใยคือวัฒนธรรมในการทำงานเป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถ ทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

➤ วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร

วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมสำคัญที่องค์กรยอมรับเป็นรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วมความ เชื่อ และความคาดหวังร่วมที่จะกำหนดวิถีทางให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐาน

➤ ทำไมต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เนื่องจากองค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยทันต่อสภาพการณ์ของ โลก ทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าคนใน องค์กรขาดคุณภาพก็ไม่สามารถที่จะอยู่ได้ฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กรตัวหลักต้นและซึ่งจะเป็น การ ขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่ก่อกำหนดไว้ ช่วยกันดูแลและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กรเพื่อนำพา องค์กรไปสู่อนาคต ค่านิยม คืออะไรการยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุ ความคิดอุดมคติรวมทั้งการกระทำด้านเศรษฐกิจสังคมจริยธรรมและสุนทรียภาพทั้งนี้โดย การประเมินค่าจาก ทัศนคติต่าง ๆ โดยถี่ถ้วนและรอบคอบแล้ว

➤ ทำไมจึงต้องเรียนรู้ค่านิยม ประโยชน์ต่อบุคลากร

๑. บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่น และมีความสุข เนื่องจากมีแบบแผนทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (DO) และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (DON'T) ที่ชัดเจน ทำให้ตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีความควรทำหรือไม่ควรทำ

๒. บุคลากรเห็นทิศทาง เข้าใจแนวทางในการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์และมุ่งสู่ความก้าวหน้า

ประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

๒. เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องกัน

๓. เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

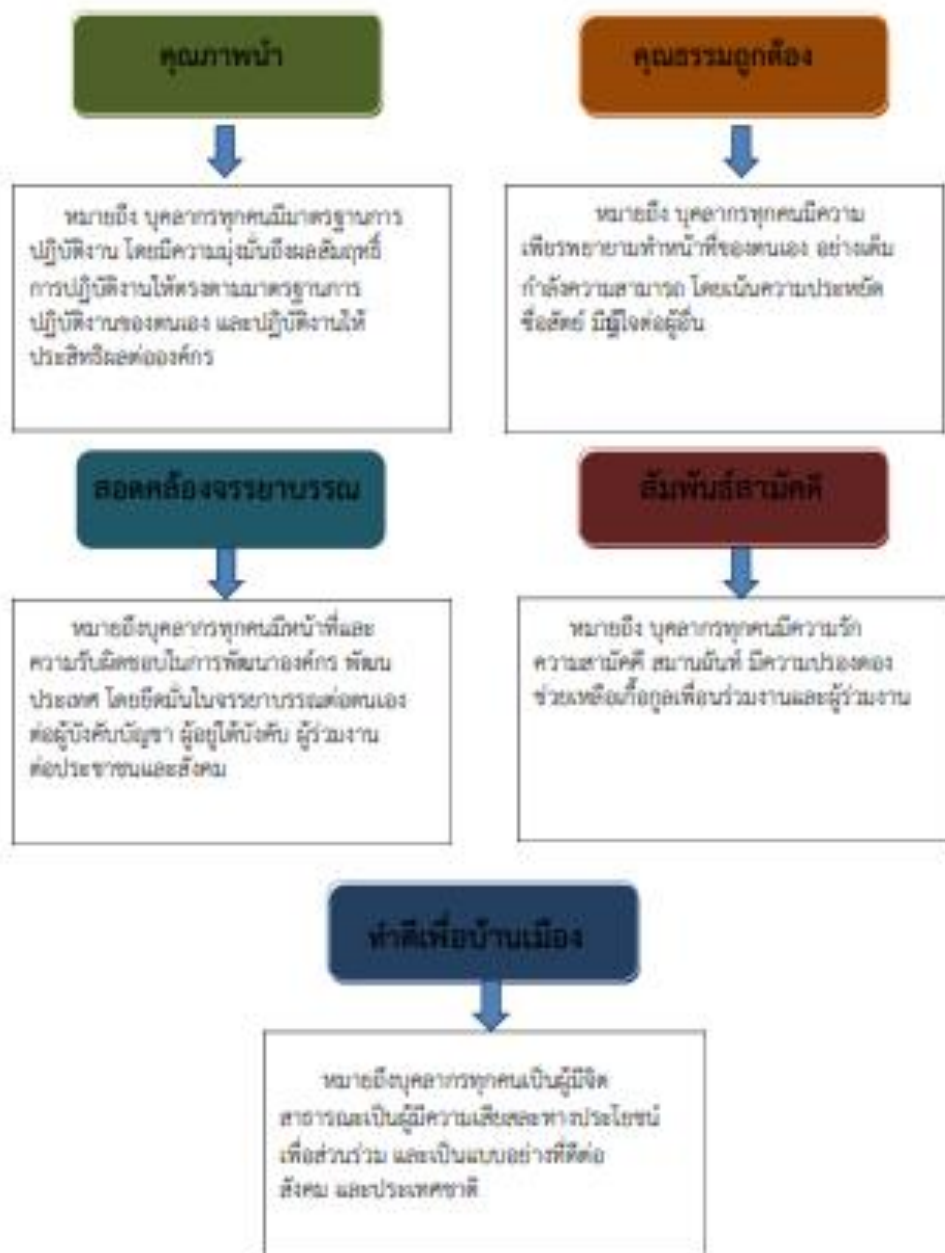
➤ **วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเขือง ได้กำหนดค่านิยมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัด โดยกำหนดค่านิยม ไว้ว่า “คุณภาพนำคุณธรรม ถูกต้อง สอดคล้องจรรยาบรรณ สัมพันธ์สามัคคี ทำดีเพื่อบ้านเมือง” โดยค่านิยมและวัฒนธรรมเป็นปรัชญาขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรใช้เป็น มาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์กรที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลาโดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้อง กับค่านิยมที่กำหนดอันถือเป็นแกนของ “วัฒนธรรมองค์กร” ในความหมายของนิยามองค์กรดังต่อไปนี้

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์กับค่านิยมและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเขือง



วิสัยทัศน์



แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง ได้กำหนดค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด โดยกำหนดค่านิยม ไว้ว่า “คุณภาพนำคุณธรรมถูกต้อง สอดคล้องจรรยาบรรณ สัมพันธ์สามัคคี ทำดีเพื่อบ้านเมือง” โดยค่านิยมและวัฒนธรรมเป็นปรัชญาขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่บุคลากรใน องค์กรใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์กรที่ จะปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลาโดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจ ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ ค่านิยมที่ กำหนด อันถือเป็นแกนของ “วัฒนธรรมองค์กร” ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ วัฒนธรรมองค์กร

กำหนดค่านิยมจากปัจจัยแห่งความสำเร็จ เมื่อพิจารณาวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์กร นั้นสามารถ กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมได้ตามยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนา พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านเชียง ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๒ ค่านิยม ความเชื่อ

สื่อสารค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรให้กลายเป็นพฤติกรรมการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมให้ กลายเป็นพฤติกรรมนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรมุ่งหวังให้เหมาะสม และ ชัดเจนตาม ค่านิยมแล้ว จึงทำการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ผ่านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการ พัฒนา วัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งทาการรณรงค์ค่านิยมและวัฒนธรรม และการติดตามประเมินผลการรับรู้ เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรต่อเนื่อง รวมทั้งต้องอาศัยการเป็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ

ขั้นตอนที่ ๓ ความรู้ความสามารถในการทำงาน

เสริมแรงพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรม ในการปลูกฝังพฤติกรรมตามค่านิยมจะต้องมี การติดตามและประเมินผลพฤติกรรมดีเด่นในแต่ละหัวข้อเพื่อยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมดีเด่น และมีแนว ทางการชื่นชมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตัวอย่างในองค์กร

ขั้นตอนที่ ๔ พฤติกรรมแสดงออก

สร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง การสร้างความต่อเนื่องหรือการสืบสานวัฒนธรรม องค์กรเป็น กระบวนการที่สำคัญเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมขึ้นมาโดยมีวิธีการ ดังนี้

๔.๑ การเรียนรู้คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวคิดและพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการ ได้รับ ประสบการณ์ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยการจัดการองค์ความรู้สำหรับการ รวบรวมจัดเก็บ ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการใช้ให้เข้าถึง ความรู้นั้นได้ตลอดเวลา และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีค ณะภาพและมีประสิทธิภาพ

๔.๒ การทำงานเป็นทีม การทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้นั้นต้องอาศัยการผูก พันการมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักคุณธรรม โดยใช้หลักธรรมาภิบาล นิติธรรม ความ โปร่งใส ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนเองและเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

ขององค์กร

๔.๓ การมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามจรรยาบรรณของข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม
จริยธรรม อย่าง สูงสุดในการปฏิบัติงานต่อองค์กร

๔.๔ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร ความสัมพันธ์สามัคคีสมานฉันท์ปรองดอง
เป็นส่วนสำคัญ หลักในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพทั้งต่อผลการปฏิบัติงานส่วนตน และผลการปฏิบัติงานที่มี
ประสิทธิภาพสูงส่งในองค์กร

๔.๕ การทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วม การเป็นแบบอย่างที่ดีเสียสละในองค์กร และการ
เป็นผู้มีจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม

**แนวทางการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง**

๑. คุณภาพน้ำ

ที่	การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมการดำเนินงาน
๑	คุณภาพน้ำ บุคลากรในสังกัดทุกคน มีความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน - การกำหนดกลยุทธ์ พันธกิจ ตามแนวทางการปฏิบัติงานองค์กร โดยการแบ่งภาระหน้าที่เป็น ขององค์กร กลุ่มงานบุคลากรทุกคน จะจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานตนเอง - การกำหนดแผนพัฒนาองค์กร และปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับ มอบหมายโดยมุ่งพัฒนาตนเอง - การกำหนดแผนปฏิบัติราชการประจำปี พัฒนาการปฏิบัติงานให้ไปสู่ ผลสัมฤทธิ์นโยบาย ยุทธศาสตร์ - การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง	- การกำหนดกลยุทธ์ พันธกิจของ องค์กร - การกำหนดแผนพัฒนาองค์กร - การกำหนดแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี - การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ของกลุ่มและบุคลากรทุกคน - การกำหนดมาตรฐานการ ให้บริการของบุคลากรในสังกัด

๒. คุณธรรมถูกต้อง

ที่	การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมการดำเนินงาน
๒	คุณธรรมถูกต้อง บุคลากรในสังกัดทุกคนเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตมี วินัยต่อตนเองในการปฏิบัติงาน เน้นความประหยัดมีความเพียร พยายามทำหน้าที่ของตนเอง อย่างเต็มกำลังความสามารถ	- กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรในสังกัด - การติดตาม ประเมินผล การ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด - กิจกรรมการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสของบุคลากร

๓. สอดคล้องจรรยาบรรณ

ที่	การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมการดำเนินงาน
๓	สอดคล้องจรรยาบรรณ บุคลากรในสังกัดทุกคน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร พัฒนาโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อ ผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณกับผู้อยู่ใต้บังคับ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม	- กิจกรรมการลดทรัพยากรของหน่วยงาน เช่น การประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างประหยัด คัดค้าน - การจัดเวรยามของข้าราชการเพื่อระมัดระวังมิให้เกิดเสียหายต่อทรัพย์สินของทางราชการ - กิจกรรมติดตาม ควบคุมการมาปฏิบัติราชการของบุคลากร - กิจกรรมการประชุมประจำเดือนของหัวหน้าส่วนรับฟัง นโยบายจากผู้บังคับบัญชา - กิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามภารกิจงาน

๔. สัมพันธสัมคคี

ที่	การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมการดำเนินงาน
๔	สัมพันธสัมคคี บุคลากรในสังกัดทุกคนมีความรัก ความสามัคคี สมานฉันท์ มีความปรองดองช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อน ร่วมงานและผู้มาติดต่อราชการ	- กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร - กิจกรรมประเพณีวันขึ้นปีใหม่ - กิจกรรมการศึกษาดูงาน - กิจกรรมการศึกษาดูงานด้านคุณธรรมความโปร่งใส ITA - การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา

๕. ทำเพื่อบ้านเมือง

ที่	การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมการดำเนินงาน
๕	ทำเพื่อบ้านเมือง บุคลากรในสังกัดทุกคนเป็นผู้มีจิตอาสาสาธารณะเป็นผู้มีความเสียสละทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ	- กิจกรรมจิตอาสา - กิจกรรมการอบรมสถาบันพระมหากษัตริย์ - กิจกรรม One Stop Service - กิจกรรมการปลูกป่าเฉลิมเกียรติ - กิจกรรม Big Cleaning Day - กิจกรรมรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนเพื่อกำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม