



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง
เรื่อง มาตรการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ ที่ระบุว่า “ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด...”

สภาพแวดล้อมของการทำงานในแต่ละองค์กรนั้นมีลักษณะเป็นศูนย์รวมของคนทำงานจากหลากหลายที่มาทำให้แต่ละคนมีความคิดและทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป การทำงานร่วมกับคนอื่นจึงอาจไม่ใช่เรื่องง่ายนัก ซึ่งถ้าหากต้องการให้คนเหล่านี้ทำงานร่วมกันด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกันก็จำเป็นต้องมีสิ่งยึดเหนี่ยวบางอย่าง เพื่อให้คนทั้งองค์กรเดินไปในทางเดียวกันได้ วัฒนธรรมในองค์กร (Organization Culture) จึงถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในองค์กรไม่ว่าจะเล็กหรือจะใหญ่ ล้วนต้องมีไว้เพื่อช่วยยึดเหนี่ยวและเป็นทิศทางกำกับการทำงานสำหรับคนทั้งองค์กรแทบทั้งสิ้น โดยวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยปรับแนวคิดของแต่ละคนให้ตัดสินใจไปในทางเดียวกันมากขึ้น และยังส่งผลไปยังผู้ที่มีส่วนร่วมในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกันอีก องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง จึงกำหนดมาตรการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร พ.ศ. ๒๕๖๒ ของหน่วยงาน กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานในองค์กรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ตลอดเวลา และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ดังต่อไปนี้

๑. คุณค่าในองค์กร (Core Value)

หัวใจสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร คุณค่าองค์กรนั้นอาจเป็นแก่นวิถีคิด ความเชื่อ หรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์กรให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ

“เน้นเรื่องความพึงพอใจสูงสุดของประชาชน เน้นเรื่องความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี เน้นการบริการสาธารณะ พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ให้ก้าวหน้าเร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา”

๒. สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานทุกฝ่าย

จัดกิจกรรมสนทนาสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ โดยกิจกรรมที่ว่าอาจไม่ใช่แค่ตัวพนักงานแต่รวมถึงคนในครอบครัวของพนักงานแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย

๓. ชื่นชมคนทำดี

เป็นแรงผลักดันให้คนที่ตั้งใจทำงานเดินหน้าต่อไปโดยไม่ย่อท้อ ใครในองค์กรที่ทำงานได้ดี ซึ่งเพียงแค่คำชมหรือของรางวัลเล็กๆ น้อยๆ เป็นกำลังใจที่สามารถทำให้พวกเขาพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีกในครั้งต่อไป โดยการประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปี เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กรพยายามทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

๔. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน

กุญแจสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จก็คือการเชื่อมโยงกับชุมชน การจัดกิจกรรมทางการกุศล เช่น บริจาคเลือด หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ภัยธรรมชาติต่างๆ ก็เข้าไปให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังทำให้พนักงานในองค์กรของเราภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนด้วย

๕. เอาใจใส่พนักงาน

ปัจจัยหนึ่งของความภักดีของพนักงานขึ้นอยู่กับเอาใจใส่ของหัวหน้า มีหลากหลายวิธีที่เราสามารถแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์กรของเราขนาดไหน การทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญต่างๆ ของพนักงานแต่ละคนไว้ในระบบ อย่างเช่น วันเกิด วันแต่งงาน วันรับปริญญาหรือวันสำคัญอื่นๆ ในชีวิต เพื่อแสดงความยินดี หรือจัดกิจกรรมฉลองเล็กๆ น้อยๆ ให้กับพนักงานนั้น ซึ่งการเอาใจใส่นั้นไม่สำคัญว่าใครจะอยู่ตำแหน่งไหน ไม่ว่าจะสูงกว่าหรือต่ำกว่า ก็ควรทำความรู้จักกับคนอื่นๆ ในทุกๆ ระดับขององค์กร และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

๖. ส่งเสริมการเรียนรู้

พนักงานทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งไหนๆ ก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการที่จะเติบโตขึ้นไปได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ จึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตัวเองให้พนักงาน เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องใหม่ๆ ส่งเสริมโดยการสนับสนุนในการอบรมภายนอก

๗. สร้างความต่อเนื่อง

อีกหนึ่งคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ควรต้องมีคือความต่อเนื่อง ไม่ว่าองค์กรเราจะมีโครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำคือสร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบฉาบฉวยมักจะไม่ได้เกิดประโยชน์ใดๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่างๆ มีการป้อนกิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของกิจกรรม และดึงดูดให้คนเข้าร่วมอยู่ตลอดเวลา หรือแม้แต่กิจกรรมการกุศล ควรมีความต่อเนื่องและไม่ควรทำเพื่อเกาะกระแสสังคมต่างๆ เท่านั้น

๘. รับรู้ประวัติความเป็นมา

รู้ประวัติความเป็นมาขององค์กร ถ้าพนักงานได้รับรู้ว่าคุณค่าองค์กรเกิดขึ้นมาด้วยอุดมการณ์ความตั้งใจแบบไหน ต้องผ่านอะไรมาและสร้างชื่อเสียงอะไรมาบ้าง พวกเขาคงภูมิใจไม่น้อยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร นอกจากนี้ประวัติความเป็นมาจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและแนวทางการทำงานต่างๆ ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เดินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขึ้นในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เราเริ่มได้โดยการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งวันปฐมนิเทศเพื่อให้พวกเขารับรู้เลยว่ากำลังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของอะไรอยู่

ทั้งนี้ให้ กอง สำนัก และส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมาตรฐานตำแหน่งและความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่นำ มาตรการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามประกาศนี้เป็นแนวทางปฏิบัติราชการโดยเคร่งครัด

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายทองคำ ศิริพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระแซง