



รายงานผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗
ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด
อำเภอด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้น ดังนั้น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ขับเคลื่อน องค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กร ทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจ เข้าถึงและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ เป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัย เกิดความรัก สามัคคี จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัด กระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพ ขององค์กรได้อย่าง ยั่งยืนสืบไปโดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไป และเป็น องค์กรมีความแข็งแรง และยั่งยืน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีแนวหลัก ปฏิบัติ ดังนี้

๑. การตรงต่อเวลา

กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ โดยให้พนักงานปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ประชุมตรงเวลาและเสร็จงานต่อเวลา สามารถจัดการกับงานหรือสิ่งต่างๆได้อย่างเป็นระเบียบจะช่วยให้งาน สำเร็จได้ด้วยดี



๒. การแต่งกาย

ควรแต่งกายให้สุภาพเหมาะสมกับงานคู่มืออาชีพ ตามธรรมเนียม เพราะการแต่งกายเป็นสิ่งสำคัญต่อ ภาพลักษณ์และบุคลิกของแต่ละคน เครื่องแต่งกายที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้งานสมวัย



๓. การทำงาน

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้สิ่งเหล่านี้ คือหัวใจของการทำงานที่จะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธา ทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร



๔. การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม

เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ดำเนินการประชุมขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมีบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ สมาชิกสภาอบต. เข้าร่วมกิจกรรมโดยมีนายเสงี่ยม ชั่วสุวรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทดเป็นประธานในพิธี ซึ่งกิจกรรมในครั้งนี้เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทราบถึงรายละเอียดเนื้อหาของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๕ และประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด นำหลักเกณฑ์ประมวลจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติตนและรักษาคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด รวมถึงแนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Don't) ข้อควรทำ ข้อไม่ควรทำ



รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงาม และ กำหนดสู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีการส่งเสริม สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับ องค์กร และทำให้เกิดการร่วมมือ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ถ่ายทอดและถือปฏิบัติกันมาจนปัจจุบัน ได้แก่

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ทุกวันพุธ ประชุม พนักงานประจำเดือนสัปดาห์ ที่ ๑ ของเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาองค์กร

๒. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทางองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านขุนทด ได้ใช้ช่องทางในการ สื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม Line / FaceBook และ WebSite ขององค์กร ขึ้น เพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ โดยเปิดโอกาสใน การสื่อสาร ให้บุคลากรทุกคน อ่านและ แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้ เกิดความรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน

๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)

๔. ทำงานแบบพี่สอนน้อง (นิเทศภายในแบบ คู่ Buddy หรือ แบบคู่สัญญา)

๕. อัตลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด “แต่งกายดี มีมารยาท” หมายถึง การให้ เกียรติ เคารพ ซึ่งกันและกัน สุภาพอ่อนน้อม เคารพผู้ใหญ่การยิ้มไหว้ทักทายกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน

เครื่องมือที่นำไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความ ยั่งยืนได้ นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร ของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน บุคลากร พนักงานจ้าง ทุกคนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุก ฝ่าย และ ขาดซึ่งความรักในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพาองค์กร/องค์กรไปสู่ความยั่งยืน ความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อม จะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่เป็นนโยบายของ องค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุม กลับกันหากองค์กรมีบุคลากรที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆเป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามาร ทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้น ยากที่จะเป็นองค์กรแห่ง ความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของ ตัวเอง ไม่ สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ต่อบุคคลภายนอก ที่มองเข้า มายิ่งองค์กรนั้นๆ

๓. ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ ความยั่งยืน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจเชื่อใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และ บุคลากรในองค์กร หรือในองค์กรด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ พร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้ งานได้ ทุกคนพร้อมที่ จะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ วางไว้ จนเกิดเป็นความ เชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่าง ยั่งยืนนั้น ทุกคนทุกระดับในองค์กร จะต้องมีส่วนผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา บุคลากร และพนักงานจ้างทุกคน

เพื่อเป็น ข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปแบบของนโยบาย ขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ใน ยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นคือ “สัญญาใจหรือ พันธะสัญญาทางใจ” หากพันธะสัญญา ดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กรทุกคน คนโอกาสใน ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่างแน่นอน

๕. ภาระในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) ไม่ว่าจะเป็ยุดอดีต ปัจจุบัน หรือ ยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคง เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการ เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วย ช่วยกันที่จะจัดปิดเปาความขัดแย้งที่มี อยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิด สร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่างแต่ไม่ แดกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาด องค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความ ขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ ให้เกิดขึ้น ภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือ ฉันทามติต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้ การบริหาร จัดการภายในองค์กร ที่เกิดการเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้ง น้อยมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบและพูดเป็นเสียง เดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่าง เดียวกัน หาก ใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลายเป็นแกะดำ ในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) คำว่า “การตัดสินใจ” ในความหมายของการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรม ต้นแบบ ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป็น แบบอย่าง มีใช้เพียงแกลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้า ที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้ มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา

๘. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญใน การ นำไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติเมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สูงสุด เสมอ แม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้น ใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางใน การบริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือ วิสัยทัศน์ (Vision) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจ มุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ เช่นกันต้องมีการ กำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ ต่อเนื่องภายในองค์กร ด้วย เพราะมีฉนั้นแล้ว ก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศย่อมหาทางออกหรือ หลุดพ้นจากพยับอันตราย หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) องค์กรย่อมที่จะ ต้องมีการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยน รูปแบบ พัฒนาการ บริหารงานภายใน องค์กรและการบริหาร “บุคลากร” หรือ “คน”ในองค์กร ให้มีองค์ประกอบ ครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าว มาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กร/องค์กรมาในแนวทางที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่ง ความยั่งยืน (Sustainable Organization)

๕. ดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการปฏิบัติตนตามหลักพุทธศาสนา

ชนบธรรมนิยม ประเพณี ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท และมีสติเพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนอง การเปลี่ยนแปลง ในระดับนโยบาย สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กร จะทำให้องค์กรยืนหยัดและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรในอนาคต