การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

****

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

๑.ความหมาย

วัฒนธรรม (culture) หมายถึง สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย วิถีชีวิตของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒)

องค์กร (organ) หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ ในบางกรณีองค์กร หมายถึงองค์การด้วย ((พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒)

องค์การ (organization) หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ ((พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒)

วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

ราแวสซี และ ซูลทซ์ (Ravasi และ Schultz,๒๐๐๖) ได้นิยามวัฒนธรรมองค์การ คือ ชุดของสมมุติฐานทางจิตที่ใช้ร่วมกัน และการกระทำในองค์กรด้วยการกำหนดลักษณะการทำงานที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นเดียวกับ ร็อบบินส์ (Robbins,๒๐๐๑) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงระบบทุกอย่างที่ก่อให้เดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์การและเปรียบเสมือนบุคลิก ลักษณะขององค์การ

เทียนชัย ไชยเศรษฐ (๒๕๕๒) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์การ คือ วิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์การหนึ่ง ๆที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้น ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินอย่างราบรื่นและยั่งยืน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (๒๕๔๙) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แนวการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานขององค์การสังคม โดยเฉพาะองค์การแบบสหจร (Association)

พิทยา บวร (๒๕๔๐) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (Shared Meaning) ระหว่างสมาชิกองค์การว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร

สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์การที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์การ และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดี มีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้กิดความพึงพอใจ

๒. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์การซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว ซึ่งคลัคคอน และ เคลลี (Kluckhohn and Kelly) เรียกวัฒนธรรมในองค์การว่า เป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียว ไม่แตกสลายลงไปความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การ

๓. ที่มาของวัฒนธรรมองค์การ

ที่มาของวัฒนธรรมองค์การ มี ๒ ระดับ คือ ระดับแรก เป็นวัฒนธรรมที่สังเกตได้หรือที่มองเห็นได้ ระดับที่สอง เป็นวัฒนธรรมที่เป็นแกน หรือวัฒนธรรมที่มองไม่เห็น วัฒนธรรมที่มองเห็นได้ดูได้จากการแต่งกาย เครื่องประดับ เรื่องราวที่เล่ากัน ภาษาหรือสัญลักษณ์ที่ใช้ พิธีการและการวางผังสำนักงาน เป็นต้น ส่วนวัฒนธรรมที่มองไม่เห็จจะอยู่ลึกลงไปซึ่งเป็นค่านิยม และมาตรฐานที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การ สิ่งเหล่านี้ไม่อาจสังเกตได้โดยตรงแต่ได้มาจากความหมายของเรื่องราวที่เล่ากัน ภาษา และลักษณะที่ใช้ ค่านิยมและมาตรฐานเหล่านี้เป็นคุณค่าสมาชิกในองค์การร่วมกันยึดถือและต่างก็เข้าใจกันดี

วัฒนธรรมที่มองเห็นได้ **(การแต่งกาย ภาษาที่ใช้ เรื่องเล่า)**
วัฒนธรรมที่มองไม่เห็น **(ค่านิยม ความเชื่อ และมาตรฐาน**

แหล่งกำเนิดวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญมี ๕ แหล่ง (สุนทร วงศ์ไวศวรรณ.๒๕๔๐ : ๑๒๒) คือ

๑. วัฒนธรรมของสังคมในระดับต่าง ๆ โดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อ บรรทัดฐานในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลทุกระดับได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของสังคมในระดับต่าง ๆ

๒. ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน กล่าวคือ ในหน่วยงานที่มีลักษะงานใกล้เคียงกันจะมีวัฒนธรรมองค์การเหมือนกัน และถ้าลักษณะงานต่างกัน จะมีวัฒนธรรมองค์การต่างกัน

๓. ค่านิยม ความเชื่อ และวิสัยทัศน์ของผู้ก่อตั้งและผู้นำรุ่นแรก ๆ คือถ้ามองว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นพฤติกรรมและการแผลความพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ ตัวผู้ก่อตั้ง ผู้นำองค์การก็จะมีส่วนในการสร้างและกำหนดวัฒนธรรมองค์การ

๔. ประสบการณ์จากการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์การ กล่าวคือ เมื่อปฏิบัติตามความเชื่อและวิสัยทัศน์ของผู้ก่อตั้งในช่วงเริ่มต้น ต่อมาอาจต้องปรับเปลี่ยนตามการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน

๕. ค่านิยม ความเชื่อ และวิสัยทัศน์ของผู้นำรุ่นใหม่ กล่าวคือ ในหน่วยงานมักจะมีผู้มีความคิดริเริ่ม ที่อาจจะได้แสดงบทบาทอยู่ในกลุ่มผู้นำ จนเป็นที่ยอมรับ โดยมีเงื่อนไข คือเวลา และปัจจัยเกื้อหนุนอื่นๆ

๔. คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยมความเชื่อของคน ซึ่งเป็นที่สังเกตเห็นได้ยาก วัฒนธรรมองค์การมีคุณลักษณะ ดังนี้

๑. เป็นค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน

๒. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม

๓. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น

๔. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง

๕. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์การพึ่งพาการใช้สัญลักษณ์

๖. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้

๕. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ๔ ลักษณะ ได้แก่

๑.วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาท

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาท (Role Culture) วัฒนธรรมองค์การประเภทนี้ คือ มุ่งเน้นที่ตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร (Job Description) มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Reason-Science) โครงสร้างขององค์การกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy) และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์การ (Red Tape) ลักษณะองค์การที่มีวัฒนธรรมนี้ ปรากฏเห็นชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาคราชการและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าในการปรับเปลี่ยนตนเองหรือและวัฒนธรรมองค์การ หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์การ

๒. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นงาน

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นงาน (Task Culture) คือ องค์การที่มีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม จะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงานและการพัฒนานิเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็น “งานโครงการ หรือ Project” โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์การ การร่วมทีมเพื่อนำความรู้ ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากรจากหลายฝ่าย

๓. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลาย จำเป็นและจะมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

๔. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ (Leader Culture) เป็นองค์การหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ มักจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถนำพาองค์การพ้นปัญหาอุปสรรคและพายุเศรษฐกิจธุรกิจแข่งขันในยุคปัจจุบันได้ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้จะหมดไปเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารที่เป็นผู้นำสูงสุดหรือองค์การถูกขายไปหรือไปรวมกับองค์การอื่น

วัฒนธรรมองค์การทั้ง ๔ รูปแบบ มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน การที่จะนำวิธีการหรือวัฒนธรรมองค์การแบบหนึ่งไปใช้ในอีกแบบหนึ่งเป็นไปได้เสมอ และอาจเป็นการเสริมจุดอ่อนของแต่ละแบบก็ได้ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารในแต่ละองค์การนั้น ๆ ว่าสามารถและดำเนินการอะไรอย่างไร การผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์การ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ น่าจะเป็นผลดีกว่าที่จะยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์การแบบใดแบบหนึ่งโดยตลอด การบริการประชาชนโดยหน่วยงานของรัฐ หากนำวัฒนธรรมองค์การแบบที่ผลงานหรืองานและแบบผู้นำมาช่วยเสริมการจะเป็นการดีกว่า ในทำนองเพียงกันวัฒนธรรมองค์การแบบอื่นและอาจนำวัฒนธรรมองค์การแบบอื่นไปช่วยเสริมในบางจุดบางงานก็ได้

๖.ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ มี ๔ ประเภท ดังนี้

๑) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือแบบประกอบการ (Entreprenecrial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมเน้นเกี่ยวกับ ความริเริ่ม, กรทดลอง,ความกล้าเสี่ยง,ความอิสระ, ความสามารถตอบสนอง

๒) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achieverment Culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์การ ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ผลประกอบการที่มีกำไรสูงขึ้น วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ จะมีค่านิยมในเรื่อง การให้แข่งขันกันทำงานเพื่อสร้าง

ผลงาน ,การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง,การทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ให้ดีที่สุด,การขยันขันแข็งในการทำงาน และการริเริ่มในระดับบุคคลเพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะและความสำเร็จ เป็นต้น

๓) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งเน้นภายในองค์การ โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์การเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมสำคัญในเรื่องการทำตามประเพณีปฏิบัติ,การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ,การเน้นความเป็นทีม , เน้นการมีส่วนร่วม, การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือเป็นกันเองเป็นแบบพี่แบบน้อง และเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียวกัน

๔. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์การเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุเป็นผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัดความสำเร็จขององค์การเกิดความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมแบบราชการจะมีค่านิยมในเรื่อง การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน,เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน, การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน,การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎ ระเบียบต่าง และการเชื่อฟัง ทำตามกฎเรียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์การ และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมิให้องค์การหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซุ่งอาเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์การประสบความเร็จได้อีกไป

ส่วนที่ ๒

วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

****

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการภายใต้นโยบายและภารกิจที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมายหรือร่วมมือกันในระดับจังหวัดเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการศึกษาของจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ โดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๑๑ และมีบุคลากรจากหลากหลายหน่วยงาน หลากหลายวัฒนธรรม และหลากหลายแนวความคิด ที่โอนย้ายหรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อให้มาปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้กำหนดทิศทางที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมในหน่วยงานให้มีทัศนคติและค่านิยม ในการทำงานและการอยู่รวมกันของหมู่คณะ การปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต และกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ภายใต้ค่านิยมขององค์การที่ว่า “

วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบผสมผสานหลากหลายรูปแบบ เพื่อปรับให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน แต่มีเป้าหมายเดียวกัน นั่นคือ เป้าหมายในการทำงานแบบ **“คนสำราญ งานสำเร็จ”** โดยการผสมผสานรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

๑. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)
๒. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)
๓. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)
๔. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

การผสมผสานวัฒนธรรมแต่ละประเภทปรับเข้ากับบทบาทและภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องและบูรณาการการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงประโยชน์ต่อราชการเป็นสำคัญ จากการนำรูปแบบวัฒนธรรมองค์การมาปรับใช้ในหน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงกำหนดวัฒนธรรมองค์การที่ใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังคำที่ว่า “TEAMWINS” ประกอบด้วย

TEAMWINS

T = Teamwork หมายถึง การทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความสามัคคีประสานงานกัน ทำเพื่อองค์กร มีการระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน พัฒนางานร่วมกัน มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย มีทีมงานที่สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงานขององค์กร

E = Equality of Work หมายถึง ความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

A = Accountability หมายถึง ความรับผิดชอบ บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมที่จะให้ตรวจสอบ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมการกระทำของตนเองหรือหน่วยงานได้ รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

M = Morality and Integrity หมายถึง การมีศีลธรรมและความซื่อสัตย์ การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้องเพื่อนำพาองค์กรให้เป็นที่น่าเชื่อถือและก้าวไปข้างหน้าอย่างภาคภูมิใจ

W = WillFul หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มความสามารถและเต็มเวลา อุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

I = Improvement หมายถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ บุคลากรในหน่วยงานหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาคน และพัฒนางาน อยู่เสมอ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

N = Network and Communication หมายถึง การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

S = Service Mind หมายถึง การมีจิตมุ่งบริการ บุคลากรในองค์กรทุกคน “ยิ้มงาม ถามไถ่ เต็มใจบริการ” มีจิตอาสาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้มารับบริการในหน่วยงาน ให้เกิดความสุขและความประทับใจและเกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ขอให้บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ทุกคน ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรด้วยความเต็มใจ เต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ เพื่อธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามขององค์กรและเพื่อประโยชน์สุขของการทำงานร่วมกัน และประโยชน์ของทางราชการตลอดจนเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

แนวทางในการขับเคลื่อนและดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ประกาศวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
๒. ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน)
๔. จัดกิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติเพื่อสร้างความตระหนักในการเป็นข้าราชการที่ดี
๕. รายงานผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี
๖. แจ้งผลการรายงานให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและปรับปรุง พัฒนาในปีต่อไป

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยการเผยแพร่วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน ผ่านกิจกรรมการประชุม อบรม สัมมนา และการจัดกิจกรรม ซึ่งแนวทางในการขับเคลื่อนและดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ข้างต้น จะเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้อยู่ในคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดี และนำไปสู่องค์กรคุณธรรมและโปร่งใสอย่างยั่งยืน

ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม

ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๔

กลุ่มที่รับผิดชอบ กลุ่มอำนวยการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

กำกับดูแลโดย ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ รองศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และผู้อำนวยการกลุ่ม ทุกกลุ่ม และผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน

****

บรรณานุกรม

คณะทำงาน.(๒๕๕๕) แนวทางการพัฒนาองค์กร. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.นนทบุรี : มหาวิทยาลัย,๒๕๓๙

ราชบัณฑิตยสถาน. (๒๕๔๖) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์.

วิเชียร วิทยาอุดม. (๒๕๔๗) พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๑ กทม.

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (๒๕๔๐) วัฒนธรรมองคการ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โฟร์เพช

สำนักพัฒนาระบบบริหาร. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (๒๕๕๕) การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร.