



ปีการศึกษา  
๒๕๖๕

การเสริมสร้างวัฒนธรรมจากองค์กร  
โรงเรียนบ้านหน้าควนลัง(ราษฎร์สามัคคี)

สังกัด สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

## การเสริมสร้างวัฒนธรรมจากองค์กร

### โรงเรียนบ้านหน้าควนลัง (ราษฎร์สามัคคี)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้น ๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพราะจากการวิจัยจากความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

#### เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคน ล้วนแล้วแต่ มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน
2. การเปิดใจกว้าง ( Open/ Candor) : สิ่งที่เป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกันองค์กรมีพนักงานที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ใด ๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลย องค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์หรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้น ๆ
3. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้นั่นก็คือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กรหลาย ๆ ครั้ง ที่พนักงานในองค์กร มักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุก หน่วยงาน/ฝ่ายงาน/แผนกในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรอาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้ไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของพนักงานที่ตนเองได้สัมภาษณ์เข้ามา ร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนั้นพนักงานก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงานรวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะเวลายาว

นอกจากนี้หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใด ๆ จากพนักงาน ก็จะไม่มีการมีคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใด ๆ ที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

4. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (commitment) : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร อย่างยั่งยืนนั้นพนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะ

มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อม

5. ปณิธานในการขัดข้อขัดแย้ง ( Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็ในยุคอดีต ยุคปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กร ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีความเป็นวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจและร่วมด้วยช่วยกัน ที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งในองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้
6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้งกล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนแปลงความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่าง ๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดาย หรือมีข้อแย้งน้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบ
7. การตัดสินใจ (Decision) : คำว่าการตัดสินใจในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารล้าที่จะบอกกับพนักงานทุก ๆ คน หรือล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศหรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้นรวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
8. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Object) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ดังใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรเพราะมิฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจาก ภัยอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าได้

9. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิดแก่เจ็บและตาย องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปตามเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็จะปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนในองค์กรให้มียอดประกอบครบทั้ง 9 ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือว่ามาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

# โรงเรียนบ้านหน้าควนลิ่ง (ราษฎร์สามัคคี) ปีการศึกษา 2565



ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากร สวมชุดผ้าไทย ทุกวันพฤหัสบดี

เวทีการแสดงสี่ประเภท



**ชุดผ้าไทยในทุกวันพฤหัสบดี**

คณะครูและบุคลากรสวมใส่ชุดผ้าไทย ผ้าถุงขาวเป็นประจำ  
ทุกวันพฤหัสบดี



**ชุดผ้าไทยในงานวันสำคัญต่างๆ**

บุคลากรโรงเรียนบ้านหน้าควนลิ่ง(ราษฎร์สามัคคี)สวมใส่ชุด  
ผ้าไทยลายขอในงานประเพณีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การ  
ศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



**ชุดผ้าไทยลายขอ แบบไทยเรือด้น**

บุคลากรโรงเรียนบ้านหน้าควนลิ่ง(ราษฎร์สามัคคี) มักสวม  
ใส่ชุดไทยเรือด้นในงานสำคัญต่างๆอื่นๆ อีกมากมาย



**ชุดผ้าไทยลายขอ แบบไทยเรือด้น**

บุคลากรโรงเรียนบ้านหน้าควนลิ่ง(ราษฎร์สามัคคี) มักสวม  
ใส่ชุดไทยเรือด้นในงานสำคัญต่างๆอื่นๆ อีกมากมาย

กิจกรรมเปิดใช้อาคารมูสลินท์ 5 -  
ของโรงเรียนบ้านหน้าควนล้ง(ราษฎร์สามัคคี)

ในวันที่ 18 สิงหาคม 2565



## อาคารมูสลินท์ 5

โรงเรียนบ้านหน้าควนล้ง(ราษฎร์สามัคคี)  
เปิดใช้อาคารมูสลินท์ 5 เพื่อใช้ในการ  
เรียนการสอนให้แก่นักเรียนชั้นประถม  
ศึกษาปีที่ 5 และ 6 และห้องปฏิบัติการ  
รายวิชาต่างๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการ  
สอนแก่นักเรียนบ้านหน้าควนล้ง(ราษฎร์  
สามัคคี) มีประสิทธิภาพมากขึ้น

# โรงเรียนบ้านหน้าควนลัง(ราษฎร์สามัคคี)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2

## ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน



มอบทุนการศึกษาจักรยานแก่นักเรียนในวันไหว้ครูปี 2565



ระบบคัดกรองนักเรียน ขั้นตอนการลงเยี่ยมบ้านนักเรียนในปีการศึกษา 2565



บริการตัดผมให้แก่นักเรียนโดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อลดภาระผู้ปกครอง



โรงเรียนบ้านหน้าควนลัง(ราษฎร์สามัคคี) ดำเนินกิจกรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อคอยช่วยเหลือ ดูแล สนับสนุน การคัดกรอง การส่งเสริมกิจกรรมให้กับนักเรียน จึงส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนโรงเรียนบ้านหน้าควนลัง(ราษฎร์สามัคคี)



การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องของโรงเรียนบ้านหน้าควนลัง(ราษฎร์สามัคคี) ส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนในทุกด้าน โรงเรียนจึงให้ความสำคัญแก่การดำเนินระบบอย่างต่อเนื่อง



การเสริมสร้างวัฒนธรรม  
องค์กร ปี 2565

# การเลือกตั้ง สภานักเรียน ปีการศึกษา 2565



สนับสนุน ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จัก  
ประชาธิปไตยด้วยกิจกรรมสภา  
นักเรียน

ฝึกความกล้าแสดงออก

สนับสนุนภาวะความเป็นผู้นำ  
ผู้มบ้านนักเรียน





# การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ปี 2565

โรงเรียนบ้านหน้าควนลัง(ราษฎร์สามัคคี)



## ปี 2565 การแสดงเจตจำนง สุจริตของผู้บริหาร

### โรงเรียนบ้านหน้าควนลัง (ราษฎร์สามัคคี)

โรงเรียนบ้านหน้าควนลัง (ราษฎร์สามัคคี) ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้วย คุณธรรมและ ความโปร่งใส ตามนโยบาย (นายกรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ใน ด้านการ ส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการ กุฉริตและประพฤติ มิชอบในภาครฐิ ตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2552



### ‘No gift งดรับของขวัญ

- นคล ร่วมมือร่วมใจสู่การเป็นองค์กร
- ด้วยการไม่รับของขวัญ ของกำนัลทุกชนิด

มุ่งบริหารงานโดยยึด  
หลักธรรมาภิบาล และ  
ร่วมกันสร้าง  
วัฒนธรรมคุณธรรม  
ให้เกิดขึ้น