



## การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2565

\*\*\*\*\*

โรงเรียนบ้านไทยสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ โดยมี นางสาวพรทิพย์ พุจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี ได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี ให้เป็น “เขตสุจริต” อย่างเป็นระบบ และมีความยั่งยืนในการดำเนินงานดังกล่าว ซึ่งโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี มีกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. กิจกรรมการประกาศเจตจำนงในการบริหารงาน และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบโดยประกาศเจตจำนงสุจริต เพื่อเป็นมาตรฐานแนวปฏิบัติและค่านิยม สำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ยึดถือและปฏิบัติควบคู่กับระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ โดยมุ่งเน้นที่จะนำหน่วยงานปฏิบัติตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล



## 2. กิจกรรมการมอบหมายนโยบาย “เขตสุจริต” ในการปฏิบัติงาน

นางสาวพรทิพย์ พุจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี ได้มอบนโยบายในการทำงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยออกประกาศโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี เรื่อง แนวปฏิบัติในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด และสอดคล้องค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับปฏิบัติงานร่วมกันของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี จำนวน 8 ข้อ ดังนี้

- 1) การแต่งกาย
- 2) การลงเวลาปฏิบัติราชการ
- 3) การอยู่ปฏิบัติหน้าที่ประจำวันวันข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การเข้าแถวเคารพธงชาติ
- 5) การเข้าร่วมงานพระราชพิธี และงานพิธีต่างๆ
- 6) กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีไทย
- 7) การจัดสถานที่ในการทำงาน
- 8) การทำงานในฐานะผู้ให้บริการ

## 3. กิจกรรมการแสดงความรักภักดีและปลูกฝังความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์



## การไปร่วมงานพระราชพิธี

วันที่ 13 ตุลาคม 2564 นางสาวพรทิพย์ พุจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน พร้อมด้วยนายพีรพงษ์ ทานา รองผู้อำนวยการโรงเรียน นำข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านไทยสามัคคี จัดกิจกรรม น้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณเนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ณ อาคารเอนกประสงค์ ฝ่ายประถมศึกษา โรงเรียนบ้านไทยสามัคคี





วันที่ 5 ธันวาคม 2564 นางสาวพรทิพย์ พุจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน พร้อมด้วย นายพีรพงษ์ ทานา นายวุฒิพงษ์ สร้อยเสน รองผู้อำนวยการโรงเรียน นำข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรม เนื่องในวันคล้ายวันพระราชสมภพพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ 5 ธันวาคม 2564 ณ อาคารเอนกประสงค์ โรงเรียนบ้านไทยสามัคคี ฝ่ายประถมศึกษา และอาคารบรรพตภัสสร โรงเรียนบ้านไทยสามัคคี ฝ่ายมัธยมศึกษา





## กิจกรรมส่งเสริมประเพณีไทย

วันที่ 12 กรกฎาคม 65 นางสาวพรทิพย์ พุจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน พร้อมด้วย นายพีรพงษ์ ทานา และนายวุฒิพงษ์ สร้อยเสน รองผู้อำนวยการโรงเรียน นำข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา และ โรงเรียนบ้านไทยสามัคคี ได้จัดกิจกรรมแห่เทียนพรรษาและกิจกรรมวันอาสาฬหบูชา

  
**จดหมายข่าว**  
**โรงเรียนบ้านไทยสามัคคี**  
**สพป.นครราชสีมา เขต 3**

  
นางสาวพรทิพย์ พุจารย์  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี

**กิจกรรมแห่เทียนพรรษา  
และวันอาสาฬหบูชา**

วันที่ 12 กรกฎาคม 2565 นางสาวพรทิพย์ พุจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี พร้อมข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ได้จัดกิจกรรมแห่เทียนพรรษาและกิจกรรมวันอาสาฬหบูชา ในครั้งนี้มีการถวายเทียนพรรษา ผ้าอาบน้ำฝนและอดุปัจจัยไทยธรรมแด่วัดในเขตพื้นที่ให้บริการ จำนวน 10 วัด ซึ่งกิจกรรมนี้จัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้ตระหนักถึงวันสำคัญของพระพุทธศาสนา และร่วมอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของชาวพุทธสืบไป







## กิจกรรมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม

กิจกรรมเปิดโอกาสให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์กร





## การทำงานในฐานะผู้ให้บริการ

วันที่ 29 กันยายน 64 นางสาวพรทิพย์ พุจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน พร้อมด้วย นายพีรพงษ์ ทานา รองผู้อำนวยการโรงเรียน พร้อมข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ได้ให้การต้อนรับผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มอำเภอวังน้ำเขียว ในการประชุมผู้บริหารอำเภอวังน้ำเขียว ณ ห้องประชุมราชพลฤกษ์ โรงเรียนบ้านไทยสามัคคี ฝ่ายประถมศึกษา





# ภาคผนวก



## การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนบ้านไทยสามัคคี

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

### เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่นำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคนตั้งแต่ เบอร์ 1 ขององค์กรจนถึงพนักงานรายวันหรือพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานรายเหมา ล้วนแล้วแต่ มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีพนักงานที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของลูกค้าหรือบุคคลภายนอกที่มอง เข้ามายังองค์กรนั้นๆ

3. ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือ ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กรหลายๆครั้ง ที่พนักงานในองค์กร มักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุกหน่วยงาน / ฝ่ายงาน / แผนกในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรอาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้ ไว้วางใจเชื่อใจและยอมรับในความสามารถของพนักงาน ที่ตนเองได้สัมภาษณ์เขาหรือเธอเข้ามา ร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนี้พนักงานก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงานรวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะยาวต่อผลประกอบการของธุรกิจอย่างใหญ่หลวงได้ด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆ จากพนักงาน ก็อาจจะไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใดๆที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

4. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร อย่างยั่งยืน พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ว่า ทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กร



อย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธะสัญญาใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหาร องค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียวความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

5. ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะป็นยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคตก็ตามความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

7. การตัดสินใจ (Decision Making) : คำว่าการตัดสินใจในความหมายของการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารล้าที่จะบอกกับพนักงานทุกๆคน หรือล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศหรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหาร จัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้างความป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคน เพราะแม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆตัวก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆกลับไปยังรังของมันได้

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมีฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพยานอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นให้ผ่านไปได้

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ( Change and Development ) : หากเปรียบเทียบกับคำพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้วมีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บและ



ตาย ฉันทัดฉันทันนั้น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการ บริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคน องค์กรต้องมีองค์ประกอบให้ครบทั้ง 9 ประการดังที่ได้ กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าท่านได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน ( Sustainable Organization )