

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนแตลศิริวิทยา

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็น แผนกลยุทธ์ เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลกพบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรม ที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้ อย่างยั่งยืนเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กร ที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคนตั้งแต่เบอร์ ๑ ขององค์กรจนถึงพนักงาน รายวันหรือพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานรายเหมา ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหาก ขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างองค์กร ให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่ง ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีพนักงาน ที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่า องค์กร นั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบังคับได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของลูกค้าหรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กร นั้นๆ

๓. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือความไว้วางใจ และ การยอมรับ ในตัวบุคลากรในองค์กร หลายๆ ครั้ง ที่พนักงานในองค์กรมักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กร จะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุกหน่วยงาน/ฝ่ายงาน/แผนกในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กร อาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้ ไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของพนักงาน ที่ตนเองได้สัมภาษณ์เขาหรือ เธอเข้ามาร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนี้พนักงานก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงาน รวมทั้งอาจส่งผลเสีย ในระยะยาวต่อผลประกอบการของธุรกิจอย่างใหญ่หลวงได้ด้วย นอกจากนี้หาก ผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆ จากพนักงาน ก็อาจจะไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดง ความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใดๆ ที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน นั้นพนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจ เขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน นั้น สัญญาใจหรือพันธสัญญาทางใจก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนโอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

๕. ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ยุค ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่งในการ นำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับ ความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความ ยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหาร และพนักงานทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะจัดบดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งใน องค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ ไม่แตกแยกหรือ แยกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือใน สังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความ ขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็น ความคิด ที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ก็เกิดขึ้นติดตาม มาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่าง ง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้ง น้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติ ในแบบอย่างเดียวกัน หากใคร ที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายจะเป็นแกะดำในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) : คำว่าการตัดสินใจ ในความหมายของการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับพนักงานทุกๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรม ต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การ กล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรม องค์กรที่ทุกคนได้ มุ่งมั่น พยายามในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๘. การรวมพลัง(Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกาแพงเมืองจีนหรือการ เสริมสร้าง ความเป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคนเพราะแม้กระทั่งมด ตัวเล็กๆ หาก รวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการ กำหนด จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะ มิฉะนั้นแล้ว ก็ จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจาก พยานอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบกับคำ พระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บ และตาย ฉะนั้นดังนั้น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่ เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบและ พัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคน ให้มีองค์ประกอบครบทั้ง ๑๐ ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จึง จะถือว่าท่านได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization

การจัดกิจกรรมสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกคนมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กิจกรรมเสริมสร้างความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทนต่อการทุจริต โรงเรียนแดลลัสวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ นำโดย นางสาวพิจิตรา คำมันตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนแดลลัสวิทยาลัย กำหนดให้ข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ทำกิจกรรมเสริมสร้างความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กรที่ไม่ทนต่อการทุจริต โดยกำหนดให้บุคลากรเข้าแถวเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ถวายความเคารพ หน้าพระบรมฉายาลักษณ์ ร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี กล่าวคำปฏิญาณ ตนเป็นข้าราชการที่ดี และกล่าวคำปฏิญาณโรงเรียนสุจริต



ประชุมชี้แจงกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมกับคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะการประชุม เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคณะครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568





การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ No Gift Policy



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กิจกรรมวันไหว้ครู



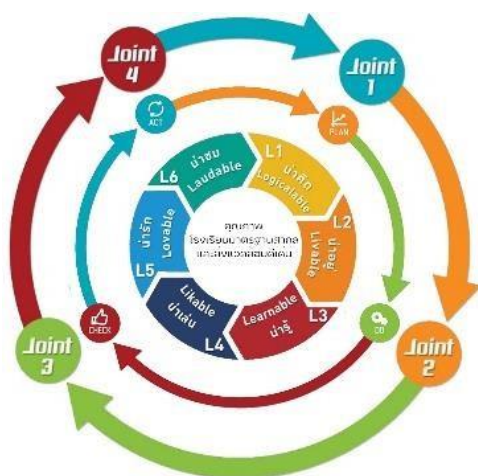
อบรมธรรมะโดยพระธรรมทูต



กิจกรรมวันต่อต้านยาเสพติด

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนแตลศิริวิทยา ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร สุภาพอ่อนน้อม ยิ้มไหว้ทักทายกัน บนพื้นฐานวิถีไทย ค่านิยมองค์กร คือ 4 Joint 6 L Model



Joint thinking คือ ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ วางแผน

Joint execution คือ ร่วมทำตามแผนที่วางไว้

Joint solution คือ ร่วมแก้ปัญหา สะท้อนผลจากการปฏิบัติงาน

Joint proud คือ ร่วมภาคภูมิใจ ชื่นชมยินดีในความสำเร็จ

L1 Logicalable คือ น่านึก

L2 Livable คือ น่ายู่

L3 Learnable คือ นารู้

L4 Likable คือ น่านเล่น

L5 Lovable คือ น่านรัก

L6 Laudable คือ น่านชม

นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมสัมมนาเพื่อเปิดกว้างในการรับความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร มีการนิเทศจากหัวหน้างาน ให้อาสาสมัครและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูตลอดจนเชิญบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชนในท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีการทบทวนความเหมาะสม และความต้องการตามที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นการค่านิยมที่ดีงาม และกำหนดสู่คนรุ่นใหม่อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงาน ที่ดี ต่อเนื่องบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียนและทำให้เกิดการร่วมมือ ในการปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนถ่ายทอดและถือปฏิบัติกันมา ได้แก่

- 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียน
- 2) การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเช่น การสร้าง Line Group ของโรงเรียนเพื่อส่งข่าว เปิดโอกาสในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนใหม่ ประสิทธิภาพ รวดเร็ว
- 3) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร
- 4) ทำงานแบบพี่สอนน้อง

5) อัตลักษณ์ของครูโรงเรียนแตลศิริวิทยา

- มีวินัย ใฝ่เรียนรู้

6) ธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนแตลศิริวิทยา

- แต่งกายชุดเสื้อสีเหลืองทุกวันจันทร์
- แต่งกายชุดเครื่องแบบข้าราชการทุกวันอังคาร
- แต่งกายชุดกิจกรรม (ลูกเสือ ยุวกาชาด นักศึกษาวิชาทหาร) ทุกวันพุธ
- แต่งกายชุดเสื้อโรงเรียนทุกวันพฤหัสบดี
- แต่งกายชุดผ้าไทยทุกวันศุกร์
- แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นครูและกาลเทศะ
- ระเบียบอาวุโส นื่องทำความเคารพและศรัทธาพี่
- การเยี่ยมเยียนบุคลากรกรณีเจ็บป่วย การร่วมงานต่าง ๆ ของครอบครัวบุคลากร