



การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
โรงเรียนบ้านร่องสะอาด อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลกพบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืนเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ เบอร์ ๑ ขององค์กรจนถึงครูอัตราจ้างหรือพนักงานจ้างหรือพนักงานรายเหมา ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีพนักงานที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของลูกค้าหรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้นๆ

๓. ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร หลายๆ ครั้ง ที่พนักงานในองค์กรมักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้าบริหารงานเกือบทุกหน่วยงาน/ฝ่ายงาน/แผนกในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรอาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้ไว้วางใจเชื่อใจและยอมรับในความสามารถของพนักงาน ที่ตนเองได้สัมผัสเขาหรือเธอเข้ามาร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนั้นพนักงานก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงานรวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะยาวต่อผลประกอบการของธุรกิจอย่างใหญ่หลวงได้ด้วย นอกจากนี้หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆ จากพนักงาน ก็อาจจะไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใดๆ ที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือ

พันธะสัญญาทางใจก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กร สามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นใน ใจของพนักงาน ทุกคน โอกาสในความสำเร็จ ของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึง อย่างแน่นอน

๕. ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็ดยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคตก็ ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์การหรือ องค์กร ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารแลพนักงานทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง ในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือใน สังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความ ขัดแย้งกล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็น ความคิดที่สร้างสรรค์ให้ เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหาร จัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะ พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตาม ก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) : ค ว่าการตัดสินใจ ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับพนักงานทุกๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับ พนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดง พฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๘. การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้างความเป็น ประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคนเพราะแม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ใน การกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมิฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือนกับการ เดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบกับคำพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บและตาย ฉะนั้นองค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ไปเพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงาน ภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มืองค์ประกอบครบทั้ง ๙ ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าทำนได้ ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นการค่านิยมที่ดีงาม และกำหนดสู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วย การสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดีต่อเนื่องบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียนและทำให้เกิด การร่วมมือในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนถ่ายทอดและถือปฏิบัติกันมาได้แก่

- ๑) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยกำหนดการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียน
- ๒) ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ของโรงเรียน โดยเป็นการประกาศของผู้อำนวยการโรงเรียน หน้าเสาธง ให้มีการเผยแพร่ประกาศสู่สาธารณะ เพื่อให้บุคคล หรือหน่วยงาน หรือ สังคม หรือสาธารณชน รับรู้ของตนเอง และคณะครู บุคลากร ทุกคนในโรงเรียนจะไม่รับของขวัญและ ของกำนัลทุกชนิดในขณะที่/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต
- ๓) การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเช่น การสร้าง Line Group ของโรงเรียนเพื่อส่งข่าวเปิดโอกาสในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนใหม่ประสิทธิภาพ รวดเร็ว
- ๓) โรงเรียนแสดงภาพถ่ายผู้อำนวยการโรงเรียนทำสัญญารูปมือปฏิเสศการการงดรับของขวัญ “No Gift Policy”
- ๔) ประชาสัมพันธ์ประกาศ งด เรื่องการให้ การรับของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) และแนวทางปฏิบัติท้ายประกาศฯ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ ผ่านเว็บไซต์โรงเรียน วารสาร จุลสาร และประชาสัมพันธ์อื่นๆ ของ ทางโรงเรียน
- ๕) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร เป็นการดำเนินกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เตรียมหาหรือฝ่ายผู้บริหาร เพื่อดำเนินการแจ้งในที่ประชุม เพื่อให้ ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาทุกคน ซึ่งเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ได้มีการให้นโยบายและความรู้ในเรื่อง “นโยบาย No Gift Policy” จากการปฏิบัติให้มีส่วนร่วมโดยทั่วถึงกัน ในการแสดงพลังประกาศเจตนารมณ์และสร้าง วัฒนธรรมองค์กร อย่างเข้มแข็ง ในการปฏิเสธ การรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด ซึ่งจากการปฏิบัติ หน้าที่นี้ทุกกรณี เป็นการปลูกจิตสำนึกการทำงานด้วยใจบริการ การสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริต ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู บุคลากร ของขวัญ และของ กำนัล ในการปฏิบัติหน้าที่

เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรม ให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในการปฏิเสธการรับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ [No Gift Policy](#)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



**เพื่อส่งเสริมมาตรการป้องกัน
และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน**

DGA
Digital Government Development Agency

งดรับของขวัญ

จากบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก
โดยขอรับความปรารถนาดี
ผ่านบัตรอวยพร หรือสื่อออนไลน์



ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy



เพื่อส่งเสริมมาตรการป้องกัน
และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

DGA

Digital Government Development Agency

งดรับของขวัญ

จากบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก
โดยขอรับความปรารถนาดี
ผ่านบัตรอวยพร หรือสื่อออนไลน์



โรงเรียนบ้านร่องสะอาด



โรงเรียนบ้านร่องสะอาด รับการ
ตรวจสอบภายในการบริหารงบ
ประมาณของสถานศึกษา



ประกาศโรงเรียนบ้านร่องสะอาด

เรื่อง นโยบายการไม่รับของขวัญของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศเจตนารมณ์ การต่อต้านการทุจริตและมอบนโยบาย No Gift Policy ของกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) ภายใต้แนวคิด “ กระทรวงศึกษาธิการโปร่งใส ไม่ทนต่อการทุจริต ” (MOE TRUST & Zero Corruption) เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อสร้างความตระหนัก กระตุ้น ปลุกจิตสำนึกในการไม่ยอมรับไม่ทนต่อการทุจริต ให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานโรงเรียนบ้านร่องสะอาด มุ่งเน้นที่จะบริหารจัดการองค์การอย่างมีธรรมาภิบาลโดยให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ

เพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่สังคมว่าโรงเรียนบ้านร่องสะอาด เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนบ้านร่องสะอาดจึงขอประกาศเจตจำนงในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้พร้อมรับผิดชอบ และต่อต้าน การทุจริตทุกรูปแบบ ทั้งนี้ ขอให้บุคลากรทุกคนมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามภารกิจด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และปราศจากการทุจริตภายใต้นโยบาย ดังต่อไปนี้

๑. ปฏิบัติราชการทุกขั้นตอนตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างครบถ้วน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
๒. ปลุกฝังและสร้างความตระหนัก รู้ค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และจิตสำนึกในด้านคุณธรรมและ การป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันในโรงเรียน
๓. ไม่ยอมรับพฤติกรรมกรรมการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่เพิกเฉยต่อการทุจริต ที่ก่อให้เกิดการกระทำความผิดทั้งต่อหน้าและลับหลัง
๔. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต ๑ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๕. บุคลากรในสถานศึกษาประสานความร่วมมือเข้าร่วมเป็นเครือข่ายป้องกันและ ปราบปราม การทุจริตในระดับ จังหวัดและส่วนกลาง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกันและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายปิยะ จันทร์ชัย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านร่องสะอาด



Announcement of Ban Rongsa-ard School

On the policy on refusing gifts and Incentives of all kinds from performance
of duties (No Gift Policy)
Fiscal in the year of B.E.2024

.....
As the Minister of Education has announced the commitment to combat corruption and has issued the No Gift Policy of the Ministry of Education on the International Anti-corruption Day (Thailand) under the concept “ **Transparent Ministry of Education, Zero Tolerance for corruption**” (MOE TRUST & Zero Corruption) on December ๑๕ , ๒๐๒๓ BE, to raise awareness, stimulate, and instill a sense of refusal and intolerance towards corruption among the personnel under the Ministry of Education , as well as to create a positive image for the organization. In conjunction,

Ban Rongsa-ard School intends to conduct its organizational management and administration system with good governance, with a heavy focus on preventing and eliminating corruption and misconduct. This Office wishes to build credibility from society as an organization adhering to the principles and standards of good governance. As the leader of Ban Rongsa-ard School, I would like to announce my intention to administrate this organization in an honest, transparent, accountable and responsible manner whilst fighting against all forms of corruption. As such, I urge all personnel to perform their duties with dedication, honesty and integrity by refraining from corruption and adhering to the following principles:

1. Perform all procedures in accordance with the laws, rules and regulations strictly, and encourage all personnel to comply with the laws, rules and regulations
2. Instill and raise awareness in all personnel to oppose and prevent corruption. The personnel concerned are made to realize how to ethically distinguish personal interest from public interest to cultivate a sense of morality and prevent corruption in the agency.
3. Corrupt behavior will not be tolerated in any case, as any corrupt behavior would bring shame and undermine trust in all personnel.

4. Coordinate and cooperate with Sisaket Primary Educational Service Area Office 1 in implementing the national strategy on the prevention and suppression of corruption
5. Personnel participation in the Anti-Corruption Network in the provincial and central offices.

Be informed accordingly

14 June 2024

(Mr.Piya Chansai)

Director of Ban Rongsa-ard School