

การเสริมสร้างวัฒนธรรมจากองค์กร

โรงเรียนวัดรัตนาราม

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพราะจากการวิจัยจากความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้วก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Open/Candor) : สิ่งที่เป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองกลับกันองค์กรมีพนักงานที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลย องค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์หรือบุคลกลายนอกที่เข้ามายังองค์กรนั้นๆ

3. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กรหลายๆ ครั้ง ที่พนักงานในองค์กรมักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุกหน่วยงาน/ฝ่ายงาน/แผนกในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรอาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้ไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของพนักงานที่ตนเองได้สัมภาษณ์เข้ามา ร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนี้พนักงานก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงานรวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะเวลายาว นอกจากนี้หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆ จากพนักงานก็จะมีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใดๆ ที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

4. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึที่สัมพันธ์สัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนโอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อม

5. ฐานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ยุคปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรให้ฝ่ายที่มรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีความเป็นวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจและร่วมด้วยช่วยกัน ที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งในองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดเห็นต่างๆ แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือสังคมไปได้

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารบุคคลสามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนแปลงความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดาย หรือมีข้อขัดแย้งน้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบ

7. การตัดสินใจ (Decision) : คำว่าการตัดสินใจในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับพนักงานทุกๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศหรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้นรวมถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับพนักงาน ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

8. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Object) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมีฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากภัยอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าได้

9. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิดแก่เจ็บและตาย องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปตามเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็จะปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาบริหารภายในองค์กรและบริหารคนในองค์กรให้มียุคประกอบครบทั้ง 9 ประการดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่ามาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน



โรงเรียนวัดรัตนาราม อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2

กิจกรรมวันไหว้ครู





โรงเรียนวัดรัตนวราราม อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2

กิจกรรม เลือกตั้งประธานนักเรียน





โรงเรียนวัดรัตนาราม อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2

กิจกรรม

ถวายพระพรวันเฉลิมพระชนพรรษา
สมเด็จพระนางเจ้า ฯ พระบรมราชินี





โรงเรียนวัดรัตนวราราม อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2

กิจกรรม

ถวายพระพรวันเฉลิมพระชนพรรษา
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว





กิจกรรม เฮอร์ประจำเดือน

[illegible][illegible]



โรงเรียนวัดรัตนาราม อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2

กิจกรรมการ ต่อต้านการทุจริต





โรงเรียนวัดรัตนวราราม อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2

การประกาศเจตจำนง สุจริตของโรงเรียน



ประกาศโรงเรียนวัดรัตนวราราม
เรื่อง เจตจำนงในการบริหารงานโรงเรียนวัดรัตนวราราม

โรงเรียนวัดรัตนวราราม ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสตามนโยบาย (นายกรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ ในการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปรามปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๒ คู่มือการปฏิบัติงานซื่อสัตย์สุจริตสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยจรรยาบรรณการปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)

ข้าพเจ้าในฐานะผู้บริหารโรงเรียนวัดรัตนวราราม ขอประกาศเจตจำนงว่า จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตามหลักธรรมาภิบาล อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่า โรงเรียนวัดรัตนวราราม มีเจตจำนงต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ และจะยึดมั่นทำให้โรงเรียนวัดรัตนวราราม เป็นองค์กรธรรมาภิบาลและความโปร่งใส โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ปฏิบัติงานทุกชิ้นตามตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างครบถ้วน เคร่งครัด ตลอดจน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนด
๒. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมให้ดี เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในคุณธรรมและป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน รวมถึงการถ่ายทอดภายในทั้งเชิงแจ้ง มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในโรงเรียนวัดรัตนวราราม และประเทศชาติ เกิดวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างยั่งยืน
๓. ไม่ยอมรับพฤติกรรมหรือการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่ทนต่อการทุจริตที่ก่อให้เกิดความเสียหายทางสังคม (Social Sanction) อันจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนวัดรัตนวราราม เกิดความละอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตคอร์รัปชัน
๔. มุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เท่าเทียมต่อพลเมืองและการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐในการปฏิบัติงาน
๕. มุ่งบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และร่วมกันสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร และจะบริหารงานด้วยความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การราชการ และพร้อมแสดงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนวัดรัตนวราราม ส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาววรรณเพ็ญ วงศ์สุคนธ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรัตนวราราม



Responsibility of Watthanasarakorn School
Subject Matter in the Administration of Watthanasarakorn School

Watthanasarakorn School (we) recognize to management with integrity and transparency according to Policy Prime Minister General Phet Charoenthan on September 12, 2019 in terms of promoting administration the state office with good governance and prevention and suppression of corruption and misconduct in the government sector according to The Civil Servant Code of Ethics, SI Basic Education or Civil Servant Code, Office of the Basic Education Commission, SI, 2562 Civil Servant Code of Ethics Office of the Commission on Basic Education and according to the manual assessing the integrity and transparency in the operation of government agencies (Integrity and Transparency Assessment : ITA) of the Office of the Anti-Corruption Commission National (Anti-Corruption Commission NACC) (Office of the Anti-Corruption Commission in the public sector (Office of PICA))

I am the administration of Watthanasarakorn School. I declare my intention that will manage the business with honesty in accordance with the principles of good governance, transparent, accountable, needs to be responsible to build confidence in society that Watthanasarakorn School has the intention to not accept all forms of corruption and will adhere to make Watthanasarakorn School to be an organization with good governance and transparency by doing the following:

1. Strictly perform all procedures in accordance with the laws, rules and regulations, as well as encourage personnel to perform their duties in accordance with the specified laws, regulations and regulations.
2. Cultivate and show awareness administration values, know how to distinguish personal benefits and common interests to cultivate moral consciousness and prevent corruption in the organization as well as having a strong internal balance effective which will make the staff in the Watthanasarakorn School and the school create a sustainable anti-corruption culture.
3. Not accepting corruption between and does not tolerate corruption caused by government (Social Sanction) which will result in the personnel of the Watthanasarakorn School, Enforcement or failed to control corruption.
4. Commitment to work with fairness, honesty, speed and efficiency the spirit of corruption and compliance with governance standards.
5. Aim to manage the work by adhering to the principles of good governance and together to create a culture of ethics in the organization and will manage the budget

with transparency cause the greatest benefits to the government and are made those habits & the performance of Watthanasarakorn School affect and damage society

Issued on 18 May 64, 2021

(Ms. Wannaphon Wongsoonthorn)
Director of Watthanasarakorn School





โรงเรียนวัดรัตนาราม อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2

กิจกรรมรณรงค์ ต่อต้านการทุจริต





โรงเรียนวัดรัตนวราราม อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2

พิธีทบทวนคำปฏิญาณ และสวนสนาม เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนาลูกเสือแห่งชาติ

