

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนทับปุดวิทยา

วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมสำคัญที่องค์กรยอมรับเป็นรูปแบบการสร้างค่านิยมร่วมความเชื่อ และความคาดหวังร่วม ที่จะกำหนดวิถีทางให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐาน (Robbins 1990 : 438)

เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยทันต่อสภาวะการณ์ของโลก ทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าคนในองค์กรขาดคุณภาพองค์กรก็ไม่สามารถที่จะอยู่ได้ ฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กร ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคนในองค์กรต้องช่วยกันดูแลและเสริมสร้างในวัฒนธรรมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กรเพื่อนำพาไปสู่อนาคต ค่านิยม คืออะไร การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็น วัตถุประสงค์ อุดมคติรวมทั้งการกระทำด้านเศรษฐกิจสังคม จริยธรรม และสุนทรียภาพ ทั้งนี้โดยการประเมิน ค่าจากทัศนะต่าง ๆ โดยถี่ถ้วนและรอบคอบแล้ว (พนัส หันนาคินทร์)

โรงเรียนทับปุดวิทยาเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ได้ตระหนักมุ่งส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม มีความโปร่งใส และปราศจากการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงถือเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นเรื่องสำคัญที่จะละเลยไม่ได้ เพราะถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น ๆ เป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัย เกิดความรัก สามัคคี จะทำให้องค์กรยืนหยัดกระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืนสืบไป โดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่เข้ามาหรือย้ายออกไป โรงเรียนวัดควนธานี ได้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นค่านิยมที่ดีงาม ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดีต่อบุคลากรให้มีความผูกพันกับโรงเรียนและทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพวัฒนธรรมของโรงเรียนทับปุดวิทยาที่ได้ถ่ายทอดและถือปฏิบัติกันมา ได้แก่

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยกำหนดการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียน

2) การสื่อสารที่มีรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น Line Group ของโรงเรียนเพื่อส่งข่าวสาร และเปิดโอกาสในการสื่อสารเพื่อแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว

3) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

4) มีระบบการทำงานแบบพี่สอนน้อง

5) อัตลักษณ์ของครูโรงเรียนทับปุดวิทยา นักเรียนมีความสุขกับการเรียนรู้

6) ธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนทัพบุศวิทยา

- แต่งกายชุดเครื่องแบบข้าราชการทุกวันจันทร์
- แต่งกายด้วยชุดผ้าไทย ทุกวันพฤหัสบดี
- แต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับความเป็นครู และมีกาลเทศะ
- อ่อนน้อม ให้เกียรติผู้อาวุโส ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- ให้บริการที่ดี แก่ผู้รับบริการ / เครือข่าย
- มุ่งปฏิบัติงานส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพางองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน จนถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างทุกคนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และขาดซึ่งความรักในองค์กรแล้วก็ยากที่จะพางองค์กรโรงเรียนไปสู่ความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้างยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อม จะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีบุคลากรที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรก็สามารถ ทำนายได้ว่าองค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเองไม่สามารถ บ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักเรียนหรือบุคคลภายนอกที่มองเข้า มายังองค์กรนั้น ๆ

3. ความไว้วางใจและการยอมรับ (Trust and Respect) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความ ยั่งยืน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กร หรือในโรงเรียนด้วยตนเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถพร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้งานได้ทุกคนพร้อมที่ จะให้ความร่วมมือยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้จนเกิดเป็นความ เชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

4. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ทุก คนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชากับครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ลูกจ้าง ทุกคน เพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะ ออกมาใน รูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน นั่นคือ “สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ” หากพันธะสัญญาดังกล่าวได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กร ทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่างแน่นอน

5. ทัศนคติในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) ไม่ว่าจะเป็ดยุคอดีต ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการ เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

01 / 2564



จดหมายข่าว
โรงเรียนห้วยบุঢิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง

“รวมใจไทย ปลูกต้นไม้ เพื่อแผ่นดิน สืบสานสู่ 100 ล้านต้น”

“เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2564 โรงเรียนห้วยบุঢิทยา นำโดยนายคณวัฒน์ สันติพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู บุคลากร และคณะกรรมการสภานักเรียน ร่วมกันจัดกิจกรรมวันต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ. 2564 และโครงการปลูกต้นไม้ และปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก ภายใต้อัฒิ “รวมใจไทย ปลูกต้นไม้ เพื่อแผ่นดิน” สืบสานสู่ 100 ล้านต้น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างและกระคุนจิตสำนึกให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน ได้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ของชาติ เป็นการปลูกต้นไม้ในใจคน อีกทั้งช่วย ป้องกันและลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ มลภาวะเป็นพิษจากฝุ่นและหมอกควัน และเพื่อเป็นการ เฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก”



ที่ตั้ง 63 ต.ห้วยบุঢิ อ.ห้วยบุঢิ จ.พังงา 82180
THAPPUTWITTAYA โทรศัพท์: 076 599 012
<http://www.tpw.ac.th> โทรสาร : 076 599 011





จดหมายข่าว

โรงเรียนห้วยปู้วิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนอง

“ท.ป.ว. รับการตรวจสอบในการใช้งบ เงินอุดหนุน ปีงบประมาณ 2564”

“ เมื่อวันที่ 14-15 มิถุนายน 2564 นางชฎาธาร ศรีพัฒน์ ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนอง ตรวจสอบการดำเนินงานโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2564 โดยมีนายคชยวัฒน์ สันติพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยปู้วิทยา รับการตรวจสอบในการใช้งบเงินอุดหนุน โดยได้รับคำแนะนำและชี้แนะในการใช้จ่ายงบให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ในนามคณะผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยปู้วิทยา ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ ”



ที่ตั้ง 63 ต.ห้วยปู้ อ.ห้วยปู้ จ.พิจิตร 82180

THAPPUTWITTAYA
<http://www.tpw.ac.th>

โทรศัพท์: 076 599 012
 โทรสาร : 076 599 011





จดหมายข่าว

โรงเรียนทับปุดวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัด ภูเก็ต ระนอง

“ ท.ป.ว จ่ายเงินเยียวยาผู้ปกครองและนักเรียน ” ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

“ เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2564 นำโดย นายตลยวัฒน์ สันติพิทักษ์ ผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียนทับปุดวิทยา ดำเนินการจ่ายเงินโครงการให้ความช่วยเหลือบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (เงินเยียวยา จำนวน 2,000 บาท) โดยทางโรงเรียนได้ปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างเคร่งครัด ”



ที่ตั้ง 63 ค.บ่อแสน อ.ทับปุด จ.พังงา 82180

THAPPUTWITTAYA
<http://www.tpw.ac.th>

โทรศัพท์: 076 599 012
โทรสาร : 076 599 011

