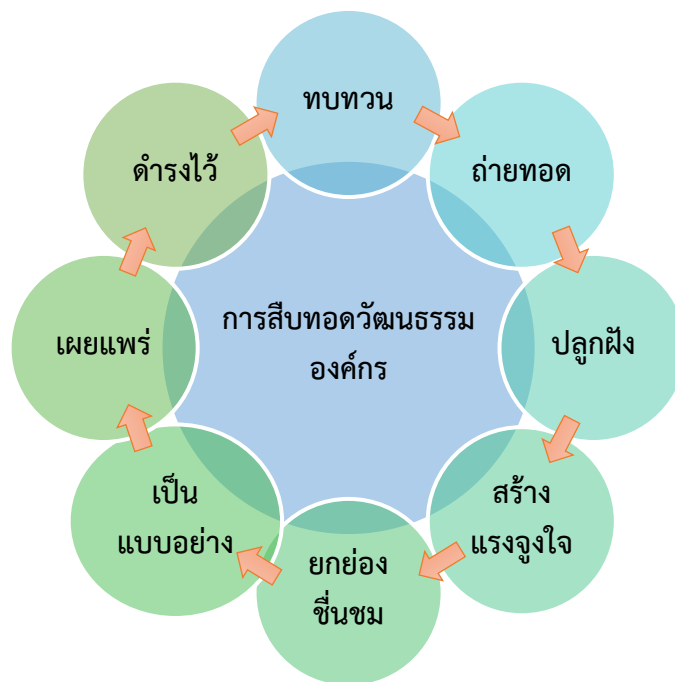


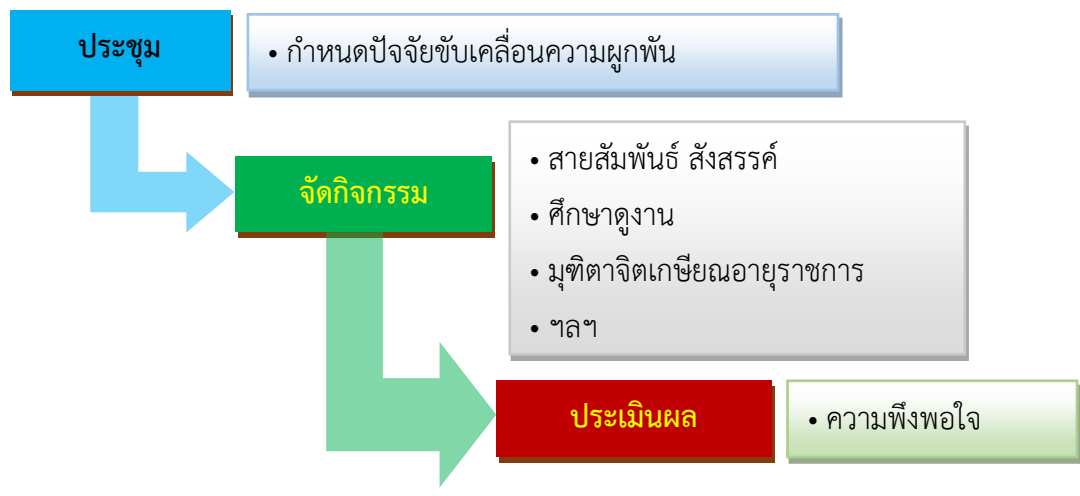
## การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โรงเรียนหนองคายวิทยาคาร

(1) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) วัฒนธรรมของโรงเรียนหนองคายวิทยาคาร คือ บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี มีมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา บนพื้นฐานความเป็นไทย ก้าวไกลสู่สากล ผู้บริหารและบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเปิดกว้างทางการสื่อสาร มีกระบวนการพัฒนาที่นำไปสู่ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน อยู่กันอย่างพี่น้อง มีความเคารพใคร่ สามัคคี เคารพผู้อาวุโส จึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ยอมรับความรู้ ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคลมีจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหา การทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและมุ่งพัฒนาให้ก้าวไปสู่องค์กรอัจฉริยะ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงถึงภาพประกอบที่ 1 ดังนี้



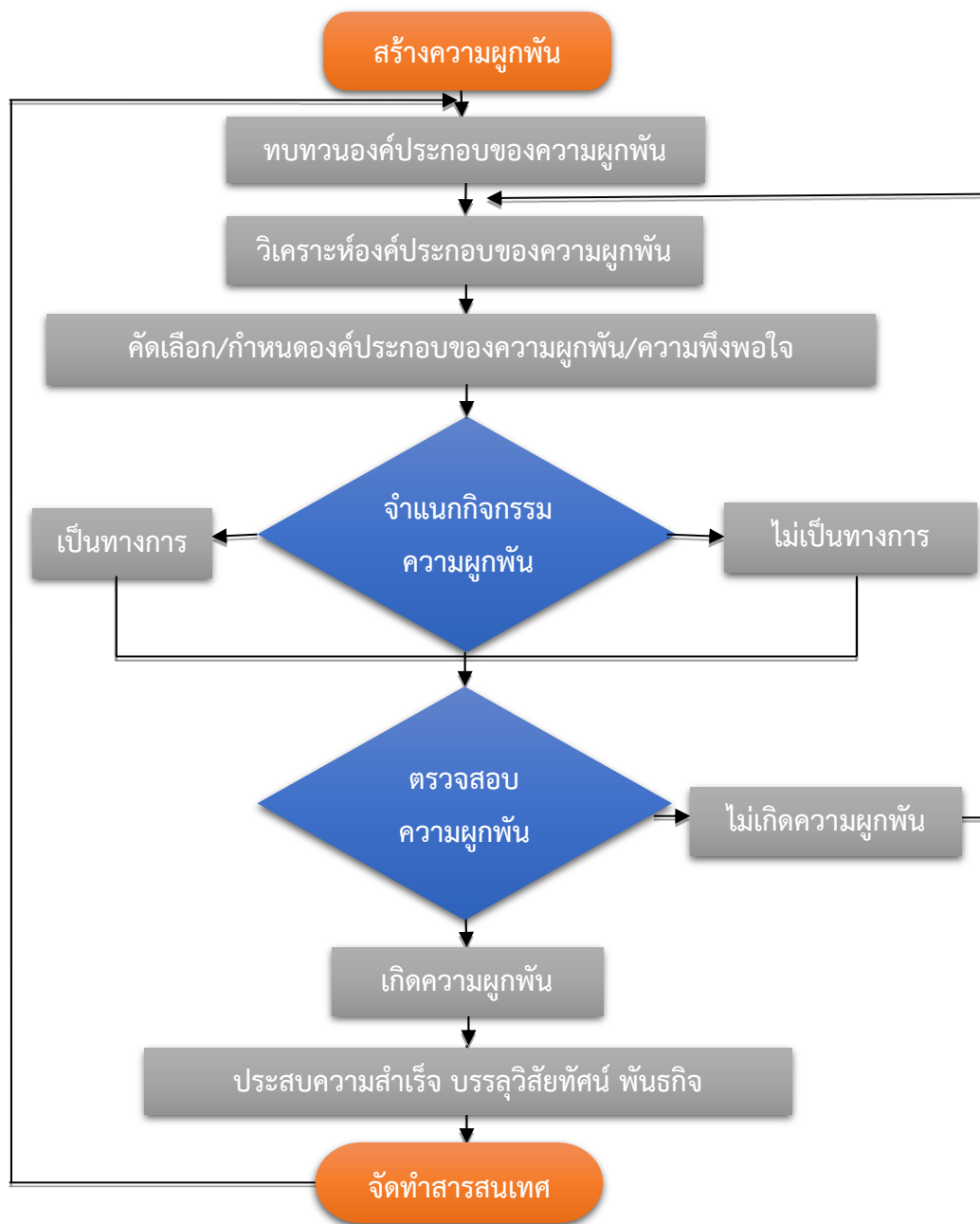
ภาพประกอบที่ 1 กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

(2) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of Engagement) โรงเรียนมีการดำเนินการสร้างความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากหลายฝ่าย มีการประชุมร่วมกันของข้าราชการครูและบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันโดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กร สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง สะท้อนความคิดเห็นต่อองค์กรจากผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นำข้อมูลที่ได้ จัดเป็นหมวดหมู่วิเคราะห์ข้อมูล หาแนวทางแก้ไขและปรับปรุง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ดำเนินการปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม และมีการประเมินความพึงพอใจเมื่อสิ้นปีการศึกษา ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

(3) การประเมินความผูกพัน (Assessment of Engagement) โรงเรียนมีแผนพัฒนาบุคลากร ต่อเนื่องทุกปี กำหนดจากปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันโดยจัดทำโครงการ กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากร วิธีประเมินอย่างไม่เป็นทางการ ใช้วิธีการสังเกต การพบปะพูดคุย การทำงานร่วมกันเป็นทีม แก้ปัญหา การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ทั้งในเวลางานและการสื่อสารช่องทางอื่น เช่น โทรศัพท์ อีเมลล์ Facebook และ Line เพื่อจะได้รับทราบข่าวของบุคลากร เช่น สุขภาพ ครอบครัว การทำงาน เป็นต้น จัด สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในรูปแบบต่างๆ ค่าตอบแทน รวมทั้งการให้รางวัล การสร้าง แรงจูงใจ และสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้โรงเรียนยังใช้วิธีการประเมิน ความผูกพันของบุคลากรโดยพิจารณาจากตัวชี้วัดอื่นๆ เช่น สถิติการลา สถิติการยื่นคำร้องขอย้าย เป็นต้น มา สรุปเพื่อให้เป็นผลสะท้อนกลับของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน ดังภาพประกอบที่ 3



### ภาพประกอบที่ 3 การประเมินความผูกพัน