

**การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ**

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืน (Sustainable Organization) กำลังเป็นแนวทางการบริหาร ที่สำคัญในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากการแข่งขันด้านการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ค่อนข้างรุนแรงขึ้น องค์กรที่ปรับตัวได้ไม่ดีก็อาจหายไปจากวงจรการดำเนินงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารระดับสูงในทุกองค์กรจึงต้อง ค้นหาเครื่องมือที่จะนำพาองค์กรหรือขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้นกว่าองค์กรอื่น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้น ๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์หรือแผนงาน (Business Plan) เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจนข้าราชการตำรวจ และบุคลากรในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทุกคนรับรู้รับทราบเข้าใจ เข้าถึง และแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็น ตัวตนขององค์กรนั้น ๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าวยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและ รักษาความมีเสถียรภาพ ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

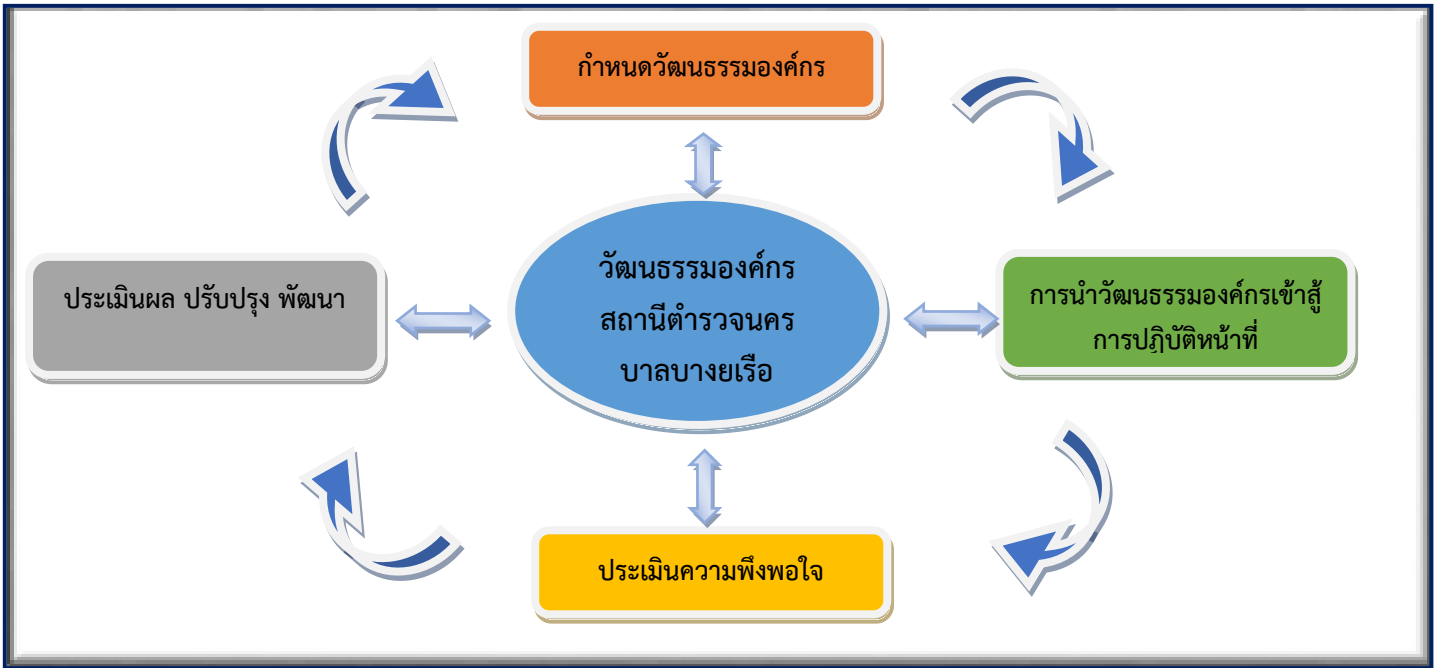
วัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ

วัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ คือ ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกนาย รัก สามัคคี มีความ ศรัทธาในสถาบัน มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรเพื่อให้ก้าวสู่มาตรฐานสากล ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจในสังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือเป็นองค์กรที่มีลักษณะเปิดกว้างทางการสื่อสารมีกระบวนการพัฒนา ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่กันอย่างพี่น้อง มีความเคารพรักใคร่ สามัคคี เคารพผู้อาวุโส ปราณีรุ่นน้อง ไม่ฟ้องนาย ไม่ขายเพื่อน จึงเป็นปัจจัยเนื้อหุนที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อสถานีตำรวจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี

กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ

๑. กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ มีดังนี้
 - ๑.๑ สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ จัดประชุมบริหารข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรขึ้นไปเพื่อระดม ความคิด อันนำไปสู่การกำหนดวัฒนธรรมของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ
 - ๑.๒ แต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำคู่มือและแผนการปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนงาน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ
 - ๑.๓ ประเมินและสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ
 - ๑.๔ ปรับปรุงและพัฒนาการเสริมสร้างวัฒนธรรมสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อข้าราชการตำรวจในสังกัดและประชาชนที่มาติดต่อ ราชการตลอดจนก่อให้เกิดผลดีต่อ ราชการและประเทศชาติต่อไป ประโยชน์จากความหลากหลายของความคิด ข้าราชการตำรวจทุกนายมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง

ภาพประกอบแผนผังวัฒนธรรมองค์กรสถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ



๒. เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน

๒.๑ การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรม องค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานี ตำรวจนครบาลบางยี่เรือ ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือ จากข้าราชการตำรวจ ทุกคนแล้วก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน

๒.๒ การเปิดใจกว้าง (Openness/Candor) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการที่ข้าราชการตำรวจในสังกัด มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับ ความ เปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และ หากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีข้าราชการตำรวจ ที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็น ประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรก็สามารถหาหนทางได้ว่าองค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่าง คนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ของ การให้บริการ ผู้รับบริการ หรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้น ๆ

๒.๓ ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่ง หนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร

๒.๔ พันธะสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่าง ยั่งยืนนั้น ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจทุกคน จะต้องมีความผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะ มุ่งมั่น ไปสู่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา ดังกล่าว แต่ สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการ บริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธะ สัญญาทางใจ ก็เป็น อีกเครื่องมือหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บังคับบัญชาสามารถสร้าง

ความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึง พันธะสัญญา ดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

๒.๕ ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) ไม่ว่าจะป็นยุคอดีต ยุคปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่งใน การนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความ ยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกนาย จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๒.๖ ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความ ขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บังคับบัญชาสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้ง ให้เป็นความคิดที่ สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่าง ๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายตาย หรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะข้าราชการตำรวจในสังกัดส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกัน หรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

๒.๗ การตัดสินใจ (Decision Making) คำว่าการตัดสินใจในความหมายของการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชากล้าที่จะบอกกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรม ต้นแบบ (Role Model) ให้กับเพื่อนร่วมงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบาย เท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับข้าราชการตำรวจซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสม กับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๘ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมาย และ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกันต้องมีการ กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร



สน.บางเขนริโอ มีนโยบายบริหารทรัพยากรบุคลากร ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรมอย่างเหมาะสม รวมทั้งได้มีการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง เจ้าหน้าที่ตำรวจ สน.บางยี่เรือ ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยร่วมกันประกาศนโยบาย No Gift Policy “ไม่ให้ ไม่รับ และจะต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ” ของขวัญของกำนัลทุกชนิด



NO GIFT POLICY

งดรับสิ่งของ หรือสิทธิประโยชน์
จากการปฏิบัติหน้าที่ สร้างค่านิยมที่ดี
ให้กับองค์กร
ขอรับความปรารถนาดีเป็น “คำอวยพรและขอบคุณ”



ฟ RTP Cyber Village สน.บางยี่เรือ  สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ

พ.ต.อ.คุสิต วาทีประโคน
ผกก.สน.บางยี่เรือ

การจัดการอบรมทักษะความรู้และการปฏิบัติหน้าที่, การยกระดับค่าคะแนน ITA และ การดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนทุจริต
ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภารกิจผู้บังคับบัญชา

จัดกิจกรรมจิตอาสาเราทำความดี ด้วยหัวใจ จัดอาสาพัฒนา จราจรทางสีขา-แดง จัดพัฒนา บริเวณหน้า รร. วัดอินทาราม แขวงบางยี่เรือ เขตธนบุรี กทม. เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินี 4 สิงหาคม 2022

จัดกิจกรรมจิตอาสาของให้เจ้าเป็นให้แก่ผู้ป่วยติดเตียงชุมชนพัฒนาบ้านล่าง 4 สิงหาคม 2022

วิทยากรในงานโครงการสัมมนา เรื่อง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการพนันผิดกฎหมาย การพนันออนไลน์ 28 สิงหาคม 2022

ขอเชิญประชาชนร่วมประเมิน ส.น.

พ.ต.อ.ศุภิส วาธิปะโชน

แบบประเมินความพึงพอใจสถานี

ส่งกรมมีเรื่องร้องเรียนการทุจริต

แจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต

bangyeeruae.police@gmail.com สลับบัญชี

*จำเป็น

อีเมล *

อีเมลของคุณ

เรื่องร้องเรียน *

คำตอบของคุณ

เบอร์โทรศัพท์ *

คำตอบของคุณ

ส่ง

ล้างแบบฟอร์ม