



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนบ้านแสงภา

สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. **การมีส่วนร่วม (Participation)** : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้นการมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจนครูในโรงเรียนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้วก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน

2. **การเปิดใจกว้าง (Openness/Candor)** : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งคือ การมีคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนในองค์กร

3. **ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect)** : การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดคือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรที่ตนเองได้สัมภาษณ์หรือร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง ต้องสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของพนักงาน ไม่แบ่งชนชั้นในการทำงาน

4. **ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment)** : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ครูทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกันว่า ทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา

5. **ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution)** : ยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคต ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่งในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครูทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง ๆ แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

6. **ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus)** : ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคล สามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่าง ๆ ให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครูส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน

7. การตัดสินใจ (Decision Making) : การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครูทุกๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างเป็นได้ มิใช่เพียงติด ประกาศหรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจพิจารณาบริหารจัดการกับครู ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. การรวมพลัง (Synergy) : การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยคือ การรวมพลังของทุกคนในองค์กร หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลาย ๆ คนแล้วก็สามารถมีพลังที่สามารถทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรเพื่อหาทางออกหรือหลุดพ้นอุปสรรคที่เกิดขึ้น

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : องค์กรย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กร และการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้เพื่อองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)