

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ประจำปีการศึกษา 2565

งานกิจการนักเรียน โรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง



การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง

วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมสำคัญที่องค์กรยอมรับเป็นรูปแบบการสร้างค่านิยมร่วมความเชื่อ และความคาดหวังร่วม ที่จะกำหนดวิถีทางให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐาน (Robbins ๑๙๙๐ : ๔๓๘)

เนื่องจากองค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยทันต่อสภาวะการณ์ของโลก ทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าคนในองค์กรขาดคุณภาพ องค์กรก็ไม่สามารถที่จะอยู่ได้นั่นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กร ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคนในองค์กรต้องช่วยกันดูแลและเสริมสร้างในวัฒนธรรมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร เพื่อนำพาไปสู่อนาคต ค่านิยมคืออะไร การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุ ความคิด อุดมคติรวมทั้งการกระทำด้านเศรษฐกิจสังคม จริยธรรม และสุนทรียภาพ ทั้งนี้โดยการประเมินค่าจากทัศนะต่างๆ โดยถ้อยคำและรอบคอบแล้ว (พนัส หันนาคินทร์)

โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ได้ตระหนักมุ่งส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม มีความโปร่งใส และปราศจากการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงถือเป็นเรื่องจำเป็น และเป็นเรื่องสำคัญที่จะละเลยไม่ได้ เพราะถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ เป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัย เกิดความรัก สามัคคี จะทำให้องค์กรยืนหยัด กระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืนสืบไป โดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่เข้ามาหรือย้ายออกไป โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ ได้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดกิจกรรมต่างๆ โดยมีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นค่านิยมที่ดีงาม ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดีต่อบุคลากร ให้มีความผูกพันกับโรงเรียน และทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพวัฒนธรรมของโรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ ที่ได้ถ่ายทอดและถือปฏิบัติ กันมา ได้แก่

๑) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยกำหนดการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียน

๒) การสื่อสารที่มีรูปแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น Line Group ของโรงเรียนเพื่อส่งข่าวสาร และเปิดโอกาสในการสื่อสารเพื่อแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว

๓) ผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

๔) มีระบบการทำงานแบบที่สอนน้อง

- แต่งกายชุดเครื่องแบบข้าราชการการทุกวันจันทร์
- แต่งกายด้วยชุดผ้าไทย ทุกวันอังคาร วันพฤหัสบดี
- แต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับความเป็นครู และมีกาลเทศะ
- อ่อนน้อม ให้เกียรติผู้อื่นช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- ให้บริการที่ดี แก่ผู้รับบริการ / เครือข่าย
- มุ่งปฏิบัติงานส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร ของ บุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน จนถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ทุกคน ล้วน แล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และ ขาดซึ่งความรักใน องค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพาองค์กร โรงเรียนไปสู่ความยั่งยืน ความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มี ทักษะในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่ เป็นนโยบายของ องค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หาก องค์กร มีบุคลากรที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใดๆเป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้น ยากที่จะเป็นองค์กรแห่ง ความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักเรียนหรือบุคลากรภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้นๆ

๓. ความไว้วางใจและการยอมรับ (Trust and Respect) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนจำเป็นต้องมีความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรใน องค์กรหรือในโรงเรียนด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ พร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้กันได้ ทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ของการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างทุกคน เพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิก ข้อ ผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ใน ยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน นั่นคือ “สัญญาใจหรือพันธสัญญาทางใจ” หากพันธสัญญา ดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กร ทุกคนคนโอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่าง แน่นนอน

๕. ปณิธานในการขัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคง เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการ เป็น องค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วย ช่วยกันที่จะจัดปิดเป้าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความ คิด สร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่างแต่ไม่

แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาด องค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ(Consensus) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น ภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือ ฉันทามติต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้การบริหาร จัดการภายในองค์กร ที่เกิดการเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบ และพูดเป็นเสียง เดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หาก ใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลาย เป็นแกะดำ ในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) คำว่า “การตัดสินใจ” ในความหมายของการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรม ด้นแบบ ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป็น แบบอย่าง มีใช้เพียงแกลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการ กับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้ มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา

๘. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญในการ นำไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติ เมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุด เสมอ แม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์(Goal and Objective) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางใน การ บริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือ วิสัยทัศน์ (Vision) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ดังใจ มุ่งมั่น ทุก ประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็เช่นกันต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวม ไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ ต่อเนื่องภายในองค์กรด้วย เพราะมีฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือน กับการเดินป่าที่ไม่มีเข็ม ทิศย่อมหาทางออกหรือ หลุดพ้นจากพยานอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) องค์กรย่อมที่จะต้องมีการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยน รูปแบบ พัฒนาการบริหารงานภายใน องค์กรและการบริหาร “บุคลากร” หรือ “คน”ในองค์กร ให้มีองค์ประกอบ ครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าว มาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กร/โรงเรียนมาในแนวทางที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับคำว่าองค์กร แห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)