



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



โรงเรียนวัดดอนใหญ่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนวัดดอนใหญ่

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้น ๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น ๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคน ตั้งแต่ เบอร์ 1 ขององค์กรจนถึงพนักงานรายวันหรือพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานรายเหมาล้วนแล้วแต่ มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีพนักงานที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารรถทำนายได้เลยครับว่า องค์กรนั้นยากที่จะเป็น องค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของลูกค้าหรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้นๆ ครับ

3. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร หลาย ๆ ครั้ง ที่พนักงานในองค์กร มักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุก หน่วยงาน/ฝ่ายงาน/แผนกในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรอาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้

ไว้ เนื้อเชื่อใจและยอมรับในความสามารถของพนักงาน ที่ตนเองได้สัมภาษณ์เขาหรือเธอเข้ามา
ร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนี้พนักงานก็จะไม่ท้อแท้ให้กับการทำงาน รวมทั้งอาจ
ส่งผลเสียในระยะยาวต่อผลประกอบการของธุรกิจอย่างใหญ่หลวงได้ด้วยครับ นอกจากนี้หาก
ผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใด ๆ จากพนักงาน ก็อาจจะไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะ
แสดง ความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใดๆ ที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้ครับ

4. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
อย่างยั่งยืนนั้น พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกัน ว่า
ทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อ
ผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่ง
ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธสัญญาทาง
ใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหาร
องค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงาน ทุก
คน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็น
หนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอนครับ

5. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต
ยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการ
สำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์การหรือองค์กร ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบ
กับ ความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและพนักงาน
ทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหน
ทุกแห่ง ใน องค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่
แตกแยกหรือ แตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรัก
ความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่ง
ความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถจัดความขัดแย้งหรือ
เปลี่ยน ความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอก
ฉันท์หรือ ฉันทามติต่างๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กร
ที่เกี่ยวกับ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะ

พนักงานส่วน ใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ได้ ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

7. การตัดสินใจ (Decision Making) : คำว่าการตัดสินใจ ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับพนักงานทุก ๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหาร จัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการ แสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคน เพราะแม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหาร ขึ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้ครับ

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความ ฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึง การสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมิฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่ มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพญันอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบกับคำพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บและตาย ฉะนั้นนั้น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการ บริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการดังที่ได้ กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าท่านได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

การแต่งกายตามวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวัดดอนใหญ่

การแต่งกายวันจันทร์



การแต่งกายตามวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวัดดอนใหญ่

การแต่งกายวันอังคาร



การแต่งกายตามวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวัดดอนใหญ่

การแต่งกายวันพุธ



การแต่งกายตามวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวัดดอนใหญ่

การแต่งกายวันพฤหัสบดี



การแต่งกายตามวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวัดดอนใหญ่

การแต่งกายวันศุกร์



กิจกรรมการดำเนินงาน

กิจกรรมดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินงาน
กิจกรรมที่ 1 พัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	ตลอดปีการศึกษา 2565
กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมส่งเสริมการมีและเลื่อนวิทยฐานะส่งเสริมสนับสนุน การส่งผลงานขอเลื่อนวิทยฐานะของครู	ตลอดปีการศึกษา 2565
กิจกรรมที่ 3 ส่งเสริมจรรยาบรรณและความประพฤติครูดีศรีดอนใหญ่	ตลอดปีการศึกษา 2565
กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในวันพิเศษสวัสดิการเงินกองทุน	ตลอดปีการศึกษา 2565
กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21	ตลอดปีการศึกษา 2565

