

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานจริยธรรมโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย

อำเภออุทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืน (Sustainable Organization) กำลังเป็นแนวทางการบริหารที่สำคัญในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากการแข่งขันด้านการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ค่อนข้างรุนแรงขึ้น องค์กรที่ปรับตัวได้ไม่ดีก็อาจหายไปจากวงจรการดำเนินงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารระดับสูงในทุกองค์กรจึงต้องค้นหา เครื่องมือที่จะนำพาองค์กรหรือขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้นกว่าองค์กรอื่น การเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรจึงถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้น ๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์หรือแผนงาน (Business Plan) เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ ชัดเจน ครูและบุคลากรในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบเข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็น ตัวตนขององค์กรนั้น ๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพ ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย รัก สามัคคี มีความ ศรัทธาในสถาบัน มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาก้าวสู่มาตรฐานสากล ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน โดยมุ่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา โรงเรียนวัดโตนดเตี้ยเป็นองค์กรที่มีลักษณะเปิดกว้างทางการสื่อสาร มีกระบวนการพัฒนา ก่อให้เกิดผลการ ดำเนินการที่ดีและบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน อยู่กันอย่างพี่น้อง มีความเคารพรักใคร่ สามัคคี เคารพผู้ อาวุโส จึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี

กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย

๑. กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย มีดังนี้

๑.๑ โรงเรียนวัดโตนดเตี้ยจัดประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ยเพื่อระดมความคิด อันนำไปสู่การกำหนดวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย

๑.๒ แต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำคู่มือและแผนการปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนงานเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑.๓ ประเมินและสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย

๑.๔ ปรับปรุงและพัฒนาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย ตลอดจนก่อให้เกิดผลดีต่อ ราชการและประเทศชาติต่อไป ประโยชน์จากความหลากหลายของความคิด บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์กรอย่าง แท้จริง

๒. เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน

๒.๑ การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรม องค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน วัดโตนดเตี้ย ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้วก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย

๒.๒ การเปิดใจกว้าง (Openness/Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีครูและบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และ หากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีครูและบุคลากรที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็น ประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรก็สามารถทำนายได้ว่าองค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่าง คนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ของผู้รับบริการ หรือบุคลากรภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้น ๆ

๒.๓ ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่ง หนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือ ความไว้วางใจ เชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร หลาย ๆ ครั้งที่ครูและบุคลากรในองค์กรมักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุกหน่วยงาน/ฝ่ายงาน/แผนกในองค์กร ซึ่ง ทำให้ครูและบุคลากรในองค์กรอาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้ไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของครู และบุคลากรที่ตนเองได้สัมภาษณ์เขาหรือเธอเข้ามาร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนั้นครูและ บุคลากรก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงาน รวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะยาวต่อผลประโยชน์ของงานอย่างใหญ่ หลวงได้ด้วย นอกจากนี้หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใด ๆ จากครูและบุคลากรก็อาจจะไม่มีครูและ บุคลากรคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใด ๆ ที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

๒.๔ ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่าง ยั่งยืนนั้น ครูและบุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะ มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธสัญญา ดังกล่าว ซึ่งอาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการ บริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ผู้บริหารหรือนัก บริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธสัญญา ดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของครูและบุคลากรทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน หรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

๒.๕ ทัศนคติในการขัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ยุคปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่งในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่ง ความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและครูและบุคลากรทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะจัด ปิดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรัก ความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดโตนดเตี้ย

๒.๖ ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่ง ความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้ง ให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล่นั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่าง ๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะครูและบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

๒.๗ การตัดสินใจ (Decision Making) : คำว่าการตัดสินใจ ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครูและบุคลากรทุก ๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับครูและบุคลากรได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือ แฉลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับครูและบุคลากรซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๘ การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคน เพราะ แม้กระทั่งเม็ดตัวเล็ก ๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลาย ๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารขึ้นใหญ่ ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๒.๙ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ประสบความสำเร็จได้ดังใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมีฉะนั้นแล้ว ก็จะเหมือนกับ การเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากภัยอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๒.๑๐ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบ กับคำพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บและตาย ฉะนั้นดังนั้น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง ๔ ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าได้ดำเนินงานมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)