

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนวัดสิริมงคล

วัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนวัดสิริมงคล ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร คือ สภาพอ่อนน้อม ยิ้มไหวทักทายกันบนพื้นฐานวิถีไทย ค่านิยมองค์กร คือ RS.B. (R : Responsibility = ความรับผิดชอบต่อสังคม S : Success ความสำเร็จ และ B : Believe = ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการ) นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมสัมมนาเพื่อเปิดกว้างในการรับความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร มีการนิเทศจากหัวหน้าฝ่ายงาน ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมพัฒนาครูให้มี ความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูตลอดจนเชิญบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชนในท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีการทบทวนความเหมาะสม และความต้องการตามของโรงเรียนได้กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบเข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น ๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืนเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคนตั้งแต่ เบอร์ ๑ ขององค์กรจนถึงพนักงานรายวันหรือพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานรายเหมา ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness/Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใดๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่าง จริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีพนักงานที่กีดกันหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆเป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้นยากที่จะเป็น องค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็น ของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของลูกค้าหรือ บุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้น ๆ

๓ ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respec) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดที่ขาดเสียมิได้นั้นก็คือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กรหลายๆ ครั้ง ที่พนักงานในองค์กร มักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุก หน่วยงน/ฝ่ายงาน/แผนกในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรอาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารได้ไว้ เชื่อใจและยอมรับในความสามารถของพนักงาน ที่ตนเองได้สัมภาษณ์หาหรือเธอเข้ามา ร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนี้พนักงานก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงาน รวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะยาวต่อผลประกอบการของธุรกิจอย่างใหญ่หลวงได้ด้วยครับ นอกจากนี้หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใด ๆ จกพนักงาน ก็อาจจะไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดง ความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใด ๆ ที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

๔. ขอบผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร อย่างยั่งยืนนั้น พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกันว่า ทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย

หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่มีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน นั้น สัญญาใจหรือพันธสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหาร องค์กรสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันที่สัมผัสได้ถึงพันธสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

๕. ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีตยุค ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับ ความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและพนักงานทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง ในองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่ง ความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยน ความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือ ฉันทามติต่าง ๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกัน หรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) : คำว่าการตัดสินใจในความหมายของการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับพนักงานทุก ๆ คน หรือ กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหาร จัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการ แสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๘. การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการ เสริมสร้าง ความเป็นประชาธิปไตยต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันนั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคนเพราะแม้กระทั่งมดตัวเล็ก ๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหาร ขึ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้ครับ

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความ ฝันหรือ วิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หาก เปรียบเทียบกับคำพระ ที่ว่า "อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา" แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บและตาย ฉะนั้นดังนั้น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการ บริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มียุคประกอบครบ ทั้ง ๕ ประการดัง ที่ได้ กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าท่านได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

กิจกรรมวันแม่



กิจกรรมวันไหว้ครู



จิตสาธารณะ



กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์



กิจกรรมทำบุญในวันสำคัญ

