



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์
(Integrity and Transparency) Assessment Online : ITA Online) ประจำปี 2565

038

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนวัดท่ามะเขี้ยว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



วัฒนธรรมองค์กร

ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและ ความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่างๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการจริยธรรมองค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การก้าวหน้าและส่งผลให้องค์การได้รับความเชื่อถือจากสังคมตั้งนั้นองค์การทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์การอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือภาพพจน์ที่ดีอันนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์การ

ในองค์กรทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจก บุคคลจะ เห็นว่า บุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น เขาอาศัยศูนย์รวมของใจหรือ จิตใจเป็นตัวนำดังที่มัก กล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจ มากมายแตกต่างกันไปสิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์กร การศึกษา วัฒนธรรม ในองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน เมื่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อ องค์การ โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่าย ขึ้น และทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือ ยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง มีการ กระจาย อำนาจ ออกไปให้บริการอย่างกว้างขวางเฉพาะ พื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มี เป้าหมาย เฉพาะของกลุ่ม เช่น กลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่ม เหล่านี้อาจมี ชื่อเป็น แผนก ฝ่าย กอง กรม หรือกระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตาม จะมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็น ศูนย์รวม ของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถ ทำงาน มุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

ความสนใจศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรได้เกิดขึ้นเป็นรูปเป็นร่าง ราวต้นปี ค.ศ. 1980 วัฒนธรรมองค์กรได้กลายมาเป็นศูนย์รวมของความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร และชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กร (วิเชียรวิทยอุดม:2551:397)โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง(Marzano and others,2005)และวัฒนธรรมโรงเรียนยังเป็นที่พื้นฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ(Maher and others2001)ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนในทางบวกจึงมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางสังคมและทางวิชาการของนักเรียน(Squires and Kranyik, 1996)

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียน ประถมศึกษาเป็น องค์กรหนึ่งในระบบสังคม ในที่นี้จะแทนความหมายของวัฒนธรรมองค์กร เช่นเดียวกับความหมายของ วัฒนธรรมโรงเรียนมีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิเชียร วิทยอุดม (2551 : 398) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ วิถี การดำรงชีวิตในองค์กรและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ ให้นักงานยึด เป็น หลักในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552 : 222) นิยามความหมาย วัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ และ ค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ปรากฏออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่ง การคิดและการ ปฏิบัติ มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis, 2002 : 91) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ชุด ของข้อสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานซึ่งสมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันยึด ถือปฏิบัติ

روبบินส์ (Robbins, 2003 : 525) นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นระบบของ ความหมายร่วมที่ยึดถือโดยสมาชิกขององค์กร ทำให้มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ระบบของ ความหมาย ร่วมนี้จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์กร

ไชน์ (Schein, 2004 : 17) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึง แบบแผน ของ ฐาน คติร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์การ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อ สภาพแวดล้อม ภายนอก และ เกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การ สามารถดำเนินไปได้อย่างดี และได้รับการ ถ่ายทอดสู่สมาชิก ใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหา

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การหมายถึง กรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิด จากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะ ทำอะไร ทำอย่างไรที่ ทำให้แต่ละ องค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์การมีความคาดหวัง และสนับสนุนการให้ สมาชิกรับรู้ เข้าใจถึงกิจวัตร ขององค์การและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ

การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์การ การสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา วัฒนธรรม จะมีอิทธิพลต่อรูปแบบ พฤติกรรมของบุคคลและกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกันของบุคลากร และ ค่านิยมนี้จะ แสดง ให้เห็นอย่างชัดเจนในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 8 ประการ คือ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551 : 256 - 268)

1. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Environmental Status in Business) องค์การแต่ละองค์การ จะ ดำเนินงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่จะกำหนดประเภทขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต
2. ค่านิยม (Value) เป็นแนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความสำเร็จ ภายใน องค์การภายใต้การยึดถือร่วมกันของบุคลากรทุกคน
3. สัญลักษณ์ (Symbol) คือวัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดความหมายบางอย่าง เป็น สัญลักษณ์ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะถ่ายทอดค่านิยมขององค์การ
4. เรื่องราว (Stories) คือเรื่องเล่าบนรากฐานของเหตุการณ์จริงที่ถูกบอกเล่าอยู่บ่อยครั้งและรับรู้ ร่วมกัน ของสมาชิก เรื่องราวจะถูกบอกเล่าเพื่อรักษาค่านิยมขององค์การไว้
5. วีรบุรุษ (Hero) คือตัวเชิดเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำ คุณลักษณะและบุคลิภาพ วัฒนธรรม ขององค์การ วีรบุรุษคือแบบจำลองของบทบาทเพื่อการดำเนินตามของ สมาชิก
6. คำขวัญ (Slogan) คือประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์การ

7. งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ (Tradition) คือกิจกรรมที่เตรียมเอาไว้เป็นเหตุการณ์ พิเศษ เพื่อปลุกฝังค่านิยมขององค์การและเสริมคุณค่าของความสำเร็จ

8. เครือข่ายทางวัฒนธรรม (Cultural Network) วัฒนธรรมองค์การจะถูกถ่ายทอดผ่าน เครือข่าย ที่ไม่เป็นทางการ เรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษขององค์การก่อนหน้านี้จะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์การ และ ระหว่างรุ่นของบุคลากรที่ต่อเนื่องกัน

นอกจากนี้ เซอร์จิโอแวนนิ (Sergiovanni, 1988 : 106 - 108) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การได้ก่อตัวขึ้นมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ประวัติของสถานศึกษา (School 's history) หมายถึง สิ่งที่ยังความเป็นอดีตของสถานศึกษายังดำรงอยู่ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของพฤติกรรมปฏิบัติหรือสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมา
2. ความเชื่อ (Beliefs) คือสมมติฐานและความเข้าใจที่บุคลากรได้กระทำร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาซึ่งอาจอยู่ในรูปของปรัชญาหรือข้อกำหนดอื่น ๆ
3. ค่านิยม (Values) เป็นสิ่งที่สถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ
4. ปทัสถานและมาตรฐาน (Norms and Standard) คือสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติและข้อห้ามของบุคลากรซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรให้การยกย่องชมเชยและควรได้รับการลงโทษ
5. รูปแบบของพฤติกรรม (Patterns of Behavior) คือสิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางของการ ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา อุปนิสัย และพิธีการในสถานศึกษา

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติของผู้ร่วมงานในแต่ละองค์การที่ ประพฤติ ปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลในองค์การ จนกระทั่งสะท้อนออกมา ให้เห็นเป็นวัฒนธรรมองค์การ

มีผู้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไซน์ (Schein, 1996) เสนอแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การว่ามีลักษณะสำคัญ คือ

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed Behavioral Regularities) เช่น ภาษา ใน

การติดต่อสื่อสาร พิธีการต่างๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่ยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน(Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติ
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กร ยอมรับให้ การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ
5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงาน
6. ความรู้สึก (Feelings) ซึ่งเป็นบรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กร

ดายเออร์ และลุนด์เบิร์ก (Dyer, 1982 and Lundberg, 1985 cited in Sergiovanni, 2004 : 136 137) เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ระดับ คือ

1. วัฒนธรรมทางกายภาพที่มนุษย์สร้างขึ้น (Artifacts) เป็นระดับวัฒนธรรมพื้นผิวที่สุดซึ่งเป็นสิ่ง มองเห็น จับต้องได้ สามารถได้ยินหรือรู้สึกได้ง่าย เป็นค่านิยมที่เป็นสัญลักษณ์
2. แนวความคิด (Perspectives) เป็นกฎเกณฑ์และค่านิยมร่วมทางสังคม เป็นแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น และทราบได้ว่าขอบเขตพฤติกรรมใดที่สามารถยอมรับได้
3. ค่านิยม (Values) เป็นหลักการ เป้าหมาย และมาตรฐานทางสังคม ค่านิยมนี้จะเป็น พื้นฐานใน การตัดสินใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรืออะไรเป็นสิ่งที่ผิด เป็นสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมา อย่างมีสำนึกรู้ตัว เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ (Norms) กล่าวคือจะเป็นผลมาจากค่านิยม
4. ฐานคติ (Assumptions) เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกโดยไม่รู้สึกรู้ตัว สะท้อนถึง ความ เชื่อ ที่คิดว่าเป็นจริงซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความรู้และพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งยอมรับปฏิบัติ โดยไม่ มีการตั้งคำถามหรือตั้งข้อสงสัยแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005 : 171) ได้ออกแบบลักษณะของ องค์กรประกอบทั่วไปของวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) คือการที่สมาชิกขององค์กรได้รับการกระตุ้นให้ สร้างสรรค์

นวัตกรรมใหม่ๆ แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ

2. ความมั่นคง (Stability) คือระดับที่กิจกรรมต่างๆในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิม ให้ สามารถคาดการณ์สิ่งต่างๆได้ด้วยการยึดถือระเบียบ หวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและปลอดภัย

3. ความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือระดับความคาดหวังที่สมาชิก องค์การ แสดงออก ถึงความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด

4. การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome orientation) คือระดับที่การบริหารมุ่งการ ปฏิบัติ เพื่อ ผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้บรรลุผล

5. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (People orientation) คือการบริหารที่ให้ความสนใจใน ผลลัพธ์ที่ จะ กระทบต่อสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารใส่ใจและให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของ บุคคล ให้การ ส่งเสริม และ สนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน

6. การทำงานเป็นทีม (Team orientation) คือระดับที่กิจกรรมต่างๆในงานจัดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญ กับ การทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความ ร่วมมือของสมาชิก

7. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Aggressive) คือระดับที่สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นแข่งขันทำงาน มากกว่า การ ทำงานตามสบาย

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีคุณค่าเพราะความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความ ผูกพัน วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่เมื่อความเชื่อและค่านิยมร่วมช่วยกันผลักดันให้องค์การ กระทำในสิ่งที่ ถูกต้อง เหมาะสมเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

มีผู้กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันดังนี้

สุพานี สฤญวานิช (2549 : 521) กล่าวว่าวัฒนธรรมมีหน้าที่หรือมีประโยชน์ต่อองค์การใน ลักษณะ ต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
2. ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ
3. เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับพนักงานในการ

ประเพณีปฏิบัติภายในองค์กร 4. ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

5. ช่วยองค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

6. ช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ (Identity) ขององค์กร

พิบูล ที่ปะปาล (2551: 71) กล่าวว่าวัฒนธรรมขององค์กรมีส่วนช่วยทำหน้าที่สำคัญหลายประการใน องค์กร
ดังนี้คือ

1. ถ่ายทอดความเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคลากร

2. ช่วยสร้างความภักดีของบุคลากร

3. ช่วยสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม

4. ใช้เป็นขอบข่ายการอ้างอิง (Frame of reference) ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจใน การ ดำเนิน
กิจกรรมร่วมกันและเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

ออสแลนด์ และคณะ (Osland and others, 2001 : 313) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็น เครื่องมือ
ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยผ่านสิ่งเหล่านี้ ได้แก่

1. แนวทางหรือวิธีการที่องค์กรสร้างขึ้นเอง

2. ระบบและกระบวนการต่างๆ

3. พิธีกรรมและงานพิธี

4. การออกแบบตกแต่งสถานที่ทำงาน 5. เรื่องราวหรือตำนานที่เกิดขึ้นในองค์กร

6. การสร้างค่านิยมร่วมกัน ดาฟท์ (Daft, 2001: 315) เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีจุดมุ่งหมาย 2
ประการ คือ

ประการที่ 1 เพื่อบูรณาการเชื่อมโยงสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกันทำให้สมาชิกจะต้องติดต่อ
สัมพันธ์กับคนอื่นในองค์กรอย่างไร (Internal integration) พวกเขาจะรู้วิธีในการทำงานร่วมกันโดยผ่านการ
กำหนดอำนาจและสถานภาพของสมาชิก

ประการที่ 2 เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอก ได้ (external

adaptation) เพราะว่าวัฒนธรรมจะช่วยให้การปฏิบัติงานประจำ วันของพนักงาน สามารถบรรลุเป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันที่

กรีนเบิร์ก และโรเบิร์ต (Greenberg and Robert, 2000 : 487 488) ได้สรุปว่า วัฒนธรรม ใน องค์กรมีหน้าที่สำคัญต่อองค์กร โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 หน้าที่ คือ

1. ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ (provides a sense of identity for the member) และทำให้ค่านิยมร่วม (shared values) ขององค์กรกระจางชัดมากยิ่งขึ้น
2. เสริมสร้างพันธะสัญญาต่อภารกิจขององค์กร (generating Commitment to the organization's mission) เมื่อสมาชิกขององค์กรรู้จักวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างดี สมาชิก จะเกิด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน
3. ทำให้เกิดความชัดเจนและผลักดันให้เกิดมาตรฐานของพฤติกรรม (Clarify and to reinforce Standards of behavior) วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางที่จะกำหนดคำพูดและ พฤติกรรมของ สมาชิกในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ ขององค์กรนั้นๆ

โรบินสัน (Robbin5, 1991 cited in Hoy and Miskel, 2005 : 170) กล่าวถึงหน้าที่ของ วัฒนธรรม องค์กร ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตหน้าที่และสร้างลักษณะเด่นขององค์กร
2. สร้างเอกลักษณ์ขององค์กร
3. ก่อให้เกิดพันธะสัญญาของสมาชิกในกลุ่ม
4. เสริมสร้างความมั่นคงในระบบสังคม
5. เป็นกาวเชื่อมทางสังคมและช่วยสร้างมาตรฐานพฤติกรรมของสมาชิกที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรคือ การสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกยอมรับ จัด ระเบียบ ในองค์กร ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ แก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการ พื้นฐานขององค์กร และช่วยชี้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัว ให้กับสมาชิกในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

มีผู้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

روبบินส์ (Robbins, 1989) ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. ความรับผิดชอบ ของสมาชิก 2. การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน 3. การร่วมมือกันของสมาชิก 4. การให้การสนับสนุนการจัดการ 5. การติดต่อสื่อสาร

เดนิสัน (Denison, 1990) พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การตามที่ ต้องการ ได้เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดลักษณะทั้ง 4 ส่วน คือ

1. การผูกพันและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ
3. การประพฤติปฏิบัติที่สม่ำเสมอ
4. มีพันธกิจที่ชัดเจน

แมคกิลไครสต์ และคณะ (MacGlchrist and others, 1995) ได้สรุปว่าวัฒนธรรมโรงเรียน จะถูก ส่งผ่าน มิติทั้ง 3 ระดับที่สัมพันธ์กัน คือ

1. ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพ
2. การเตรียมการองค์การ
3. โอกาสเพื่อการเรียนรู้

แวกเนอร์ (Christopher R. Wagner, 2006) ได้ออกแบบเครื่องมือของผู้บริหารโรงเรียนใน การ ประเมิน และปรับปรุงวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความร่วมมือทางวิชาชีพ
2. การให้การสนับสนุนของบุคลากร
3. การตัดสินใจ

กรูเอนเนอร์ท และวาเลนไทน์ (Gruenert and Valentine, 1998 cited in Matthew Ohlson, 2009) ได้สรุปว่าวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2. การให้ความร่วมมือของครู

3. การพัฒนาวิชาชีพ

4. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

กิจกรรมวันไหว้ครู ปี พ.ศ. 2565



กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ พิธีลงนามถวายพระพรและจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์
พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10



WATKAMMACHIAN SCHOOL

ประชาสัมพันธ์โรงเรียนวัดก้ามเขตร

ชาวออนไลน์
สพ.สุพรรณบุรี เขต 3
วารสารโรงเรียนวัดก้ามเขตร ปีที่ 5 ฉบับที่ 214 พุทธศักราช 2565



28 กรกฎาคม
วันเฉลิมพระชนมพรรษา

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

ทรงพระเจริญ



ดร.รัตนา บุญรัตน์
ผอ.สพ.สุพรรณบุรี เขต 3



นางนงน จกาทิพย์
ผอ.รร.วัดก้ามเขตร

27 ก.ค. 65 นางนงนจกาทิพย์ จงชาญสิทธิ ผอ.รร.วัดก้ามเขตร พร้อมด้วยคณะครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ร่วมกันจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 พิธีลงนามถวายพระพรและจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ เนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา เพื่อน้อมสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ





www.kmc.ac.th



โรงเรียนวัดก้ามเขตร

กิจกรรมวันแม่แห่งชาติ ปี พ.ศ.2565



ทรงพระเจริญ

๑๒ สิงหาคม วันเฉลิมพระชนมพรรษา

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง



ข่าวออนไลน์
สพป.สุพรรณบุรี เขต 3

วันแม่แห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๕

๑๑ ส.ค. ๖๕ โรงเรียนวัดก้ามเขตร นำโดย นางมณฑาทิพย์ จงชาญสิทธิ ผอ.รร.วัดก้ามเขตร พร้อมด้วยคณะครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ได้จัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษา โดยมีพิธีถวายพระพรชัยมงคล อัญเชิญพานพุ่ม สักการะและกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อถวายเป็นพระราชกุศล



ดร.วิวัฒน์ รัตนปกรณ์
ผอ.สพป.สุพรรณบุรี เขต 3

นางอรรณพพร จงชาญสิทธิ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดก้ามเขตร

วารสารโรงเรียนวัดก้ามเขตร ปีที่ 5 ฉบับที่ 220 พุทธศักราช 2565

งาน ประชาสัมพันธ์โรงเรียนวัดก้ามเขตร

WATKAMMACHIAN SCHOOL



ติดตามข่าวประชาสัมพันธ์
และความเคลื่อนไหวของโรงเรียนวัดก้ามเขตรได้ที่นี่



โรงเรียนวัดก้ามเขตร จังหวัดสุพรรณบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3



ภาพกิจกรรมประชุมครูและเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน



ภาพการต้อนรับบุคลากรใหม่ของโรงเรียน

