



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



โรงเรียนบ้านทับใต้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนบ้านทับใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมี วัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจน ครูในโรงเรียนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือ จากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง คือการมีคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีทัศนคติ ในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบาย ขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนในองค์กร

3. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : การขับเคลื่อนองค์กร สู่อุณหภูมิของความยั่งยืนหรือมี วัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด คือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัว บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควร ไว้วางใจ เชื่อใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายใน องค์กร ที่ตนเองได้สัมภาษณ์หรือร่วมงานกับองค์กร ด้วยตนเอง ต้องสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของ คนทำงานไม่แบ่งชนชั้นในการทำงาน

4. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่าง ยั่งยืนนั้น ครูทุกคน ทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือ พันธสัญญา

5. ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ยุคอดีต ยุคปัจจุบัน หรือ ยุคอนาคต ความ ขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ใน การนำพาองค์กร ให้ฝ่าฟัน ไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครูทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่า ความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กรให้ กลักลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคล สามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายใน องค์กรได้แก่วั้น ความเป็นเอก ฉันทหรือฉันทามติต่างๆ ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร เป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครุส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบ และพูดเป็นเสียงเดียวกัน หรือปฏิบัติในแบบ อย่าง เดียวกัน

7. การตัดสินใจ (Decision Making) : การที่ผู้บริหารล้าที่จะบอกกับครุทุกๆ คน หรือล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับครุได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียง ติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหาร จัดการกับครุซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดง พฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. การรวมพลัง (Synergy) : การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือ การรวมพลัง ของทุกคนในองค์กร หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ คนแล้ว ก็สามารถมีพลังที่สามารถ จะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จ ได้อย่างยอดเยี่ยม

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร หรือวิสัยทัศน์ (Vision) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสาร และกิจกรรม ที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพื่อหาทางออกหรือหลุดพ้นอุปสรรค ที่เกิดขึ้น

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : องค์กรย่อม ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่ เปลี่ยนแปลงไป

ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กร และการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 10 ประการ ดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อองค์กรแห่งความ ยั่งยืน (Sustainable Organization)