

## วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกัน อย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร ในองค์กรทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่าบุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น เขาอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจ เป็นตัวนำดังที่มักกล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจมาเกาะรวมกัน แตกต่างกันไปสิ่งที่ผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเอง มีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์กร เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้น และทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจ ออกไปให้บริการอย่างกว้างขวางเฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มีเป้าหมายเฉพาะของกลุ่ม เช่น กลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้อาจมีชื่อเป็น แผนก ฝ่าย กอง กรม หรือกระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตามจะมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลกพบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

**การเสริมสร้างและปลูกฝังค่านิยมองค์กร** โดย การเสริมสร้างค่านิยมให้เกิดกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึง องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. Value คือ ระดับของการรับรู้และความเห็นของสมาชิกในองค์กรว่า การปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (ที่เป็นค่านิยมองค์กร) นั้นเป็นสิ่งที่พึงกระทำ

2. Skills คือ ระดับของทักษะ ความสามารถของบุคลากรในการ ปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (ที่เป็นค่านิยมองค์กร) ซึ่งจะได้มาก-น้อย ขึ้นอยู่กับโอกาส ปัจจัยเอื้อ และความสามารถ ขององค์กรในการปรับเงื่อนไข และอุปสรรคต่างๆ

3. Motives คือ แรงขับเคลื่อนเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลปรารถนาจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยธรรมชาติอันเป็นปรกตวิสัยของบุคคล

### **บทบาทขององค์กรคุณธรรม**

แม้หัวใจความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรคุณธรรม คือ “การระเบิดจากข้างใน” ของแต่ละองค์กร แต่การมีองค์กรภายนอกเข้าไปช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านคุณธรรม เป็นเรื่องที่ดีจะช่วยให้ เกิดผลดี และขยายผลกว้างขวาง ควรมีบทบาทการเป็นผู้สนับสนุนมากกว่าการสั่งการหรือไปทำแทน โดยบทบาทขององค์กรผู้ส่งเสริมที่สำคัญมีดังนี้

- ๑) สนับสนุนข้อมูลองค์ความรู้และการจัดการความรู้และการเรียนรู้
- ๒) สนับสนุนการเชื่อมโยงประสานงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- ๓) สนับสนุนกำลังใจการชื่นชมยกย่อง การให้รางวัล
- ๔) สนับสนุนงบประมาณและเอื้ออำนวยความสะดวกดำเนินงาน
- ๕) สนับสนุนการพัฒนานโยบายและการแก้ปัญหาของระบบราชการเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

### **รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร**

โรงเรียนได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นการค่านิยมที่ดีงาม และกำหนดสู่คนรุ่นใหม่อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดีต่อเนื่องบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียนและทำให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนถ่ายทอดและถือปฏิบัติกันมา ได้แก่

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยกำหนดการประชุมฝ่ายบริหารคณะกรรมการบริหารกลุ่มต่างๆ ประชุมครูประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียน

2) การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้าง Line Group ของโรงเรียน หรือ Messenger Group เพื่อส่งข่าว เปิดโอกาสในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว

3) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ทำงานแบบพี่สอนน้อง

5) อัตลักษณ์ของครูโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

- มีความรับผิดชอบ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- สุภาพอ่อนน้อม การยิ้มไหว้ทักทายกันระหว่างบุคลากรทั้งครู และนักเรียน

6) ธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา

- แต่งกายชุดเครื่องแบบข้าราชการทุกวันจันทร์
- แต่งกายชุดผ้าไทยทุกวันอังคาร
- แต่งชุดลูกเสือทุกวันพุธ
- แต่งชุดกีฬาทุกวันพฤหัสบดี
- แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นครูและกาลเทศะ
- ระบบอาวุโส น้องทำความเคารพและศรัทธาพี่

