



038

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนบ้านเนินทอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนบ้านเนินทอง

วัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนเนินทองได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรคือ สุภาพอ่อนน้อม ยิ้มไหว้ทักทายกัน แต่งกายดีมีมารยาท บนพื้นฐานวิถีไทย นอกจากนี้มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร มีการประชุมนิเทศหัวหน้าฝ่าย เพื่อให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตลอดจนเชิญบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมของโรงเรียน

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนบ้านเนินทองได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงามและกำหนด สู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียนโดยมีการส่งเสริม สร้างวัฒนธรรม องค์กรด้วยการสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน และทำให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ถ้ายทอด และ ถือปฏิบัติกันมาจนปัจจุบันได้แก่

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดการประชุมฝ่ายบริหารคณะกรรมการบริหารกลุ่มต่าง ๆ สัปดาห์ที่ ๑ ของเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียนบ้านเนินทอง
๒. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทางโรงเรียนบ้านเนินทอง ได้ใช้ช่องทางในการสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม Line / FaceBook และ Web Site ของโรงเรียนขึ้น เพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสในการสื่อสาร ให้บุคลากรทุกคนอ่านและ แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)
๔. ทำงานแบบพี่สอนน้อง (นิเทศภายในแบบ คู่ Buddy หรือ แบบคู่สัญญา)
๕. อัตลักษณ์ของครูนักเรียน โรงเรียนบ้านเนินทอง“แต่งกายดี มีมารยาท” หมายถึง การให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน สุภาพอ่อนน้อม เคารพผู้ใหญ่การยิ้มไหว้ทักทายกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกันและนักเรียน

เครื่องมือที่นำไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้นั้นการมีส่วนร่วมในองค์กร ของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน จนถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ทุกคน ล้วน แล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และ ขาดซึ่งความรักใน องค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพาโรงเรียนไปสู่ความยั่งยืน ความยั่งยืน
๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มี ทักษะคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่ เป็นนโยบายของ องค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กร มีบุคลากรที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้น ยากที่จะเป็นองค์กรแห่ง ความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของนักเรียนหรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้น ๆ
๓. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนเป็นต้องมีความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กรหรือในโรงเรียนด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ พร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้กันได้ ทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้
๔. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างทุกคน เพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิก ข้อ ผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ใน ยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นคือ “สัญญาใจหรือพันธสัญญาทางใจ” หากพันธสัญญา ดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กรทุกคนคนโอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่าง แน่นนอน
๕. ปรึฐานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตามความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคง เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการ เป็น องค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วย ช่วยกันที่จะจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความ คิด สร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาด องค์ประกอบของความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ(Consensus) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือ ฉันทามติต่าง ๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กร ที่เกิดการเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบ และพูดเป็นเสียง เดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลายเป็นแกะดำ ในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) คำว่า “การตัดสินใจ” ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรนั้น หมายถึง การที่ ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป็น แบบอย่าง มิใช่เพียงแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการ กับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทใน การแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา

๘. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติ เมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุดเสมอ แม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆกลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์(Goal and Objective) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางใน การ บริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ให้ประสบความสำเร็จได้ดังใจ มุ่งมั่น ทุก ประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกันต้องมีการกำหนด จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวม ไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรด้วย เพราะมิฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือน กับการเดินป่าที่ไม่มีเข็ม ทิศย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพยานอันตรายหรือ อุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) องค์กรย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยน รูปแบบ พัฒนาการบริหารงานภายใน องค์กรและการบริหาร “บุคลากร” หรือ “คน”ในองค์กร ให้มีองค์ประกอบ ครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าว มาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กร/โรงเรียนมาในแนวทางที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับคำว่าองค์กร แห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

ภาพองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนบ้านเนินทอง

การแต่งกายประจำวันของโรงเรียนบ้านเนินทอง



ภาพองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนบ้านเนินทอง

การแต่งกายประจำวันของโรงเรียนบ้านเนินทอง



ภาพองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนบ้านเนินทอง

ร่วมกิจกรรมจิตอาสา



ภาพองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนบ้านเนินทอง

ร่วมกิจกรรมวันสำคัญ



ภาพองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนบ้านเนินทอง

ร่วมกิจกรรมรับฟังความคิดเห็น



ภาพองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนบ้านเนินทอง

ร่วมกิจกรรมร่วมกับชุมชน





แบบรายงาน
การนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ภาคเรียนที่ ๒
โรงเรียนบ้านปกศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ