



การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
โรงเรียนบ้านตาบา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

.....

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นเรื่องจำเป็น และเป็นเรื่องสำคัญที่จะละเลยไม่ได้ เพราะถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ เป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัย เกิดความรัก สามัคคี จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัด กระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืนสืบไปโดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไป

โรงเรียนบ้านตาบา ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมองค์กร ดังนี้

Responsibility = ความรับผิดชอบต่อสังคม
Success = ความสำเร็จ
Belive = ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการ

นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรม ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเปิดกว้างในการรับความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน มีการนิเทศจากผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อนครู หัวหน้างาน เป็นต้น ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตลอดจนเชิญบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยมีการทบทวนความเหมาะสมและความต้องการตามที่โรงเรียนได้กำหนด

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนบ้านตาบา

โรงเรียนบ้านตาบา ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงามและกำหนด สู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน และทำให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ถ้ายทอดและถือปฏิบัติกันมาจนปัจจุบัน ได้แก่

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

โดยกำหนดการประชุมฝ่ายบริหารคณะกรรมการบริหารกลุ่มต่างๆ ประชุมครูประจำเดือนสัปดาห์ที่ 1 ของเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียน

2. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โรงเรียนบ้านตาบา ได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม Line / FaceBook และ Web Site ของ

โรงเรียนขึ้นเพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ โดยเปิดโอกาสในการสื่อสารให้บุคลากรทุกคน อ่านและแสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)
4. ทำงานแบบพี่สอนน้อง (นิเทศภายในแบบ คู่ Buddy หรือ แบบคู่สัญญา)
5. การให้เกียรติเคารพ ซึ่งกันและกัน สุภาพอ่อนน้อม เคารพผู้ใหญ่การยืมไหว้ทักทายกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกันและนักเรียน

เครื่องมือที่นำไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

1. การมีส่วนร่วม (Participation)

การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร ของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน จนถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ทุกคน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และ ขาดซึ่งความรักในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพาองค์กร/โรงเรียนไปสู่ความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor)

สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่ เป็นนโยบายขององค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีบุคลากรที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่ง ความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของนักเรียนหรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้นๆ

3. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect)

ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนจำเป็นต้องมีความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กรหรือในโรงเรียนด้วยตนเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ พร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้กันได้ ทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

4. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment)

การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชากับครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างทุกคน เพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นคือ “สัญญาใจหรือพันธสัญญาทางใจ” หากพันธสัญญาดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กรทุกคนแล้ว โอกาสที่องค์กรจะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนก็เป็นไปได้อย่างแน่นอน

5. ปณิธานในการขัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution)

ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคง เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้น เพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็น

องค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง ให้องค์กรกลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus)

ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือ ฉันทามติต่างๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกิดการเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร เป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบ และพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

7. การตัดสินใจ (Decision Making)

คำว่า “การตัดสินใจ” ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ ให้กับบุคลากรในองค์กรให้เห็นเป็นแบบอย่าง มิใช่เพียงแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการ กับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา

8. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)

เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติ เมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุดเสมอ แม้กระทั่ง มดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆกลับไปยังรังของมันได้

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective)

องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางใน การบริหาร องค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจ มุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกันต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรด้วย เพราะมีฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือน กับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพญานันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development)

องค์กรย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบ พัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหาร “บุคลากร” หรือ “คน”ในองค์กร ให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กร/โรงเรียนมาในแนวทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

ภาคผนวก

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

- 1) จัดให้มีการประชุมชี้แจง กำกับ ติดตาม การทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตเป็นประจำทุกเดือน



- 2) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการนิเทศ กำกับ ติดตามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



3) สนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน



4) จัดให้มีการบริการแจกอาหารเสริมนมแก่นักเรียนด้วยความโปร่งใสและสุจริต

ประกาศ
โรงเรียนบ้านตาบา
ตารางการมารับใบงาน

กลุ่ม A	กลุ่ม B
วันที่ 14 มิถุนายน 2564	วันที่ 15 มิถุนายน 2564
- เวลา 08.30 น. – 11.30 น. - อาหารเสริม (นมโรงเรียน) - รับใบงาน และหนังสือเรียน (เตรียมอุปกรณ์ใส่ด้วย) - ผู้ปกครองและนักเรียนมารับเพียง 2 คน เท่านั้น - พบปะครูประจำชั้นในชั้นเรียนของนักเรียน	- เวลา 08.30 น. – 11.30 น. - อาหารเสริม (นมโรงเรียน) - รับใบงาน และหนังสือเรียน (เตรียมอุปกรณ์ใส่ด้วย) - ผู้ปกครองและนักเรียนมารับเพียง 2 คน เท่านั้น - พบปะครูประจำชั้นในชั้นเรียนของนักเรียน

ข้อควรปฏิบัติ

1. ขอความร่วมมือผู้ปกครอง **สวม(หน้ากากอนามัย)และเว้นระยะห่าง** เพื่อป้องกันลดการแพร่ระบาดของเชื้อโรคตามมาตรการแพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างเคร่งครัด
2. ถ้าผู้ปกครองไม่สะดวกมารับในวัน เวลาดังกล่าว ให้โทรประสานครูประจำชั้น โดยตรง

5) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินแจกเงินค่าอาหารกลางวันอย่างโปร่งใส

ประกาศ
โรงเรียนบ้านตาบา
ตารางการรับใบงานและรับเงินอาหารกลางวัน

กลุ่ม A
วันที่ 28 มิถุนายน 2564

- เวลา 08.30 น. – 11.30 น.
- รับเงินค่าอาหารกลางวัน
- รับใบงานและอาหารเสริม (นมโรงเรียน)

กลุ่ม B
วันที่ 29 มิถุนายน 2564

- เวลา 08.30 น. – 11.30 น.
- รับเงินค่าอาหารกลางวัน
- รับใบงานและอาหารเสริม (นมโรงเรียน)

ข้อควรปฏิบัติ

1. ขอความร่วมมือผู้ปกครอง **สวน(หน้า)การถอนเงิน**และเงินระดมทุน
เพื่อป้องกันลดการแพร่ระบาดของเชื้อโรคตามมาตรการแพร่ระบาดของโควิด 19
อย่างเคร่งครัด
2. ถ้าผู้ปกครองไม่สะดวกมารับในวัน เวลาดังกล่าว ให้โทรประสานครูประจำชั้น
โดยตรง

6) จัดกิจกรรมมุทิตาจิตเพื่อเชิดชูคุณครูผู้เกษียณราชการซึ่งปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

