



○ 38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ประจำปี 2566

โรงเรียนศรีโกสุมวิทยามิตรภาพที่ 209
ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต เขต 3
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

○ 38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนศรีโกสุมวิทยามิตรภาพที่ 209 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคามเขต เขต 3 ได้แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรม
องค์กรให้บุคคลในสถานศึกษามีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจน

รูปแบบของวัฒนธรรมในองค์กร

1.การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมร่วม (Participation) : การที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความยั่งยืนหรือมี
วัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในโรงเรียนของบุคลากรทุกคน ตั้งแต่ผู้อำนวยการ
โรงเรียนจนถึงลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายเหมา ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความ
จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียนแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า โรงเรียน
แห่งความยั่งยืน

1.1 การประชุมคณะกรรมการทุกเดือน

1.2 การประชุมงานผ่านหัวหน้าสายชั้นและหัวหน้างาน

1.3 หัวหน้าสายหรือหัวหน้างานกระจายงานลงสู่คณะครู บุคลากรที่ตนรับผิดชอบ

2.การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น(Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการ
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความ
เปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายของโรงเรียน นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และ
หากมองในมุมกลับกัน หากโรงเรียนมีบุคลากรที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วน
ใหญ่ในโรงเรียน ก็สามารถทำนายได้เลยว่า โรงเรียนนั้นยากที่จะเป็นโรงเรียนแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่าง
ก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อ
ภาพลักษณ์ของผู้รับบริการหรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังโรงเรียนนั้นๆ

2.1 การตั้งกลุ่มไลน์(Line Group)ในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระจาย

งานได้รวดเร็วทันการณ์และไม่กระทบกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.2 กิจกรรมเข้าแถวหน้าเสาธงทุกคน ทุกเช้า ทักทายสวัสดีเช้า ทักทายสวัสดี

ก่อนกลับบ้าน

3. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนอย่างยั่งยืน
นั้น บุคลากรทุกคนทุกระดับในโรงเรียนจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่
เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว
ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายของโรงเรียน แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหาร
โรงเรียนอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงาน
บุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารตรงเรียนสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าว
ให้เกิดขึ้นในใจของบุคลากร ทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรม
ที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

4. ปณิธานในการขัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุค
อนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในหน่วยงานหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการ

นำพาโรงเรียน ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง ในโรงเรียน ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรัก ความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในโรงเรียนหรือในสังคมไปได้

5. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมFi'giupo เป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในโรงเรียนเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายจะเป็นแกะดำในโรงเรียนได้

6. การตัดสินใจ (Decision Making) : คำว่าการตัดสินใจ ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับบุคลากรได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับบุคลากรซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน

7. การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคน เพราะแม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของเขาได้

8. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : โรงเรียนใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารโรงเรียน ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในโรงเรียน เพราะมิฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพยานอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ในป่าไปได้

9. วัฒนธรรมการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน (Dressing)

วันจันทร์	แต่งกายด้วยชุดตรวจการ
วันอังคาร	แต่งกายชุดสีชมพูโรงเรียน / ชุดสุททิมของโรงเรียน
วันพุธ	แต่งกายชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ลูกเสือ ยุวกาชาด
วันพฤหัสบดี	แต่งกายชุดผ้าไทย ลายขอพระราชทานผ้าไหมกาบแก้ว
วันศุกร์	แต่งกายชุดพื้นเมือง ผ้าไหม ผ้าพื้นเมือง

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบกับคำพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บ และตาย ฉะนั้นนั้น โรงเรียนก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในโรงเรียนและการบริหารคนโรงเรียนให้มียอดประกอบครบทั้ง 9 ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าท่านได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า โรงเรียนแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)