



## การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกุล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

\*\*\*\*\*

### การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กร ที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้นการมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนตลอดจนครูในโรงเรียน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายใน องค์กรแล้วก็จะยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง คือ การมีคณะครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นโยบายขององค์กรไป ปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนในองค์กร

3. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect ) : การขับเคลื่อนองค์กรสู่ ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดคือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรที่ตนเองได้ สัมภาษณ์หรือ ร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง ต้องสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของคณาการทำงานไม่แบ่งชนชั้นการทำงาน

4. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา Commitment : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ครูทุกคน ทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกันว่าทุกคนจะ ดำเนินการถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธสัญญา

5. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution ) : อดีต ปัจจุบันหรืออนาคตก็ มีความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งประการในการนำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและคณะครู ทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง ในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความ แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ Consensus : ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคล สามารถจัด ความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น ได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือ ฉันทามติต่างๆให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่าง ง่ายดาย เพราะครูส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็น เสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน

**7. การตัดสินใจ Decision (Making) :** การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครูทุกๆ คน หรือ กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ Role (Model) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติด ประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการครู ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

**8. การรวมพลัง (Synergy) :** การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยคือ การรวมพลังของทุกคนในองค์กรหากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆคน แล้วก็สามารถมีพลังที่สามารถจะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

**9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) :** องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision ) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรเพื่อหาทางออกหรือหลุดพ้นอุปสรรคที่ เกิดขึ้น

**10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) :** องค์กรย่อมที่ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุทธศาสตร์ธุรกิจที่ เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กร และการบริหารคนองค์กรให้มืองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อองค์กรแห่งความยั่งยืนSustainable (Organization)