



การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนบ้านหนองกก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ::



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนบ้านหนองก

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆ ที่หลายองค์กร นำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ จะทำให้องค์กรดั่งกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพางองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ ผู้นำองค์กรจนถึง บุคลากร ทางการศึกษาทุกคนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือ จากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และ พร้อม จะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุม กลับกันหาก องค์กรมีบุคลากรที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ใด ๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ใน องค์กร ก็สามาร ทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมี วัฒนธรรมที่เป็นของ ตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ของผู้รับบริการหรือ บุคคลภายนอกที่มองเข้ามายัง องค์กรนั้น ๆ

3. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือ ความไว้วางใจ และ การยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กรหลายๆ ครั้ง ที่บุคลากรในองค์กร มักจะมีคำถามในใจว่า ทำไม องค์กร จะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุก หน่วยงาน/ฝ่ายงาน/แผนกในองค์กร ซึ่ง ทำให้ บุคลากรในองค์กรอาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้ไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของ บุคลากรที่ตนเอง ได้สัมภาษณ์เขาหรือเธอเข้ามา ร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนี้บุคลากรก็จะ ไม่ทุ่มเทให้กับการ ทำงาน รวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะยาว ต่อผลประกอบการของธุรกิจอย่างใหญ่หลวง ได้ด้วยครับ นอกจากนี้หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็น ใด ๆ จาก

บุคลากรก็อาจจะไม่มีบุคลากรคนใด ประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใด ๆ ที่จะทำให้องค์กร ยั่งยืนได้

4. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร อย่างยั่งยืนนั้น บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกันว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่ เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมา ในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันใน การบริหารองค์กร อย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจ หรือพันธสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือ นักบริหารงานบุคคล ไม่ควรมองข้าม เพราะหาก ผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธ สัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้น ในใจของพนักงานทุกคน โอกาสใน ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความ ยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อม หลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

5. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็ดยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุค อนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรค ประการสำคัญประการหนึ่งในการ นำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่ง ความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัด ปิดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุก แห่งในองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือ ความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความ สามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆ ที่ขาดองค์ประกอบของ ความรักความ พราภานาติ หรือความสามัคคีของคนใน องค์กรหรือในสังคมไปได้

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือเมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็น ความคิดที่ สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่าง ๆ ก็จะเกิดขึ้น ติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไป อย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้ง น้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียง เดียวกัน หรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หาก ใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

7. การตัดสินใจ (Decision Making) : คำว่าการตัดสินใจในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารล้าที่จะบอกกับพนักงานทุก ๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรม ต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็น นโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้ เหมาะสมกับวัฒนธรรม องค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเท ในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ขององค์กร

8. การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟล หรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้าง ความเป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคน เพราะแม้กระทั่งมด ตัวเล็ก ๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลาย ๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ ๆ กลับไปยังรัง ของมันได้

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือ วิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็เช่นกันต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรม ที่ต่อเนื่อง ภายในองค์กร เพราะมีฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุด พ้น จากพยับอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบกับคำพระ ที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บ และตาย ฉะนั้นใน ฉะนั้น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปตามกาลเวลา ที่ เปลี่ยนแปลงไปตามยุคเศรษฐกิจที่ เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและ พัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มี องค์กรประกอบครบทั้ง 9 ประการดังที่ได้ กล่าวมา ข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าท่านได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทาง ที่ ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

โรงเรียนบ้านหนองกก ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงาม และกำหนดสู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการส่งเสริมให้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียนและทำให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ได้รับการถ่ายทอดและถือปฏิบัติกันมา ได้แก่

๑) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยกำหนดการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียน

๒) การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้าง Line Group ของโรงเรียน เพื่อส่งข่าว เปิดโอกาสในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว

๓) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร

๔) ทำงานแบบพี่สอนน้อง

๕) อัตลักษณ์ของครูโรงเรียนบ้านหนองกก

๕.๑) ยิ้ม ไหว้ ทักทาย เป็นการแสดงออกถึงความสุภาพอ่อนน้อม การมีสัมมาคารวะ การยิ้มไหว้
ทักทายกันระหว่างบุคลากรทั้งครูและนักเรียน

๕.๒) แต่งกายเรียบร้อย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องแต่งกายให้ดูกระเปียบแต่งกาย
ตามประเพณีนิยม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

๖) ธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนหนองกกในการแต่งกาย

๖.๑) แต่งกายชุดเครื่องแบบข้าราชการ ทุกวันจันทร์

๖.๒) แต่งกายชุดสุภาพตามประเพณีนิยม/เสื้อแขนสั้น ทุกวันอังคาร

๖.๓) แต่งกายชุดกิจกรรม ลูกเสือ,เนตรนารี ทุกวันพุธ

๖.๔) แต่งกายชุดสุภาพตามประเพณีนิยม/ชุดกีฬาโรงเรียน ทุกวันพฤหัสบดี

๖.๕) แต่งกายชุดผ้าไทย /ชุดสุภาพตามประเพณีนิยม ทุกวันศุกร์

๖.๖) แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นครูและฤดูกาลเทศะ

๖.๗) ระบบอาวุโส น้อมทำความเคารพและศรัทธาพี่

๖.๘) การเยี่ยมเยียนบุคลากรกรณีเจ็บป่วย การร่วมงานต่างๆ ของครอบครัวบุคลากร