

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนบ้านวังโพน

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน ทางโรงเรียนวัดไผ่งามจึงจัดทำเครื่องมือในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของ ผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อม จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความยั่งยืนในองค์กร

๓. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ความไว้วางใจและการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร ที่ตนเองได้สัมภาษณ์หรือร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง ต้องสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของคนที่ทำงานไม่แบ่งชนชั้นในการทำงาน

๔. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นครูและบุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธสัญญา

๕. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ยุคอดีต ยุคปัจจุบัน หรือยุคอนาคตความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครูทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปิดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครูส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) : การที่ผู้บริหารล้าที่จะบอกกับครูทุกๆ คนหรือล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับครูซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๘. การรวมพลัง (Synergy): การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือ การรวมพลังของทุกคนในองค์กร หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายคนแล้ว ก็มีพลังที่สามารถจะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective): องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร หรือวิสัยทัศน์(Vision) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรเพื่อหาทางออกหรือหลุดพ้นอุปสรรคที่เกิดขึ้น

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development): องค์กรย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

รูปภาพกิจกรรม



รูปภาพกิจกรรม



ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังโพน เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
ทบทวนหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาและการถอดบทเรียน
ณ ห้องประชุม ๗๒ ปี ดร.ประภา ภักดิ์โพธิ์ สพ.ชก.เขต ๑

