



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนบ้านโคก

สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. การมีส่วนร่วม (Participation)

การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้นการมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจนครูในโรงเรียน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้วก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืนครับ

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness/Candor)

สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งคือการมีคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรนำไป ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนในองค์กร

๓. ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect)

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดคือ ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรใน องค์กรผู้บริหารควรไว้วางใจเชื่อใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรที่ตนเองได้สัมผัสหรือร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเองต้องสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของคนทำงานไม่แบ่งชนชั้นในการทำงาน

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment)

เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน นั้นครูทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกันว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา

๕. ปรนิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution)

ยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคตก็ ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและคณะครุทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus)

ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครูส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็น เสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน

๗. การตัดสินใจ(Decision Making)

การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครุทุกๆ คน หรือ กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ(Role Model) ให้กับครุได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติด ประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจพิจารณาบริหารจัดการกับครุ ซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมได้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๘. การรวมพลัง (Synergy)

การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยคือ การรวมพลังของทุกคนในองค์กรหากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายคนแล้วก็สามารถมีพลังที่สามารถจะทำ อะไรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์(Goal and Objective)

องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรเพื่อหาทางออกหรือหลุดพ้นอุปสรรคที่ เกิดขึ้น

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development)

องค์กรย่อมที่ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้เพื่อองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)