



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. **การมีส่วนร่วม (Participation)** : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจน ครูในโรงเรียน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืนครับ

2. **การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor)** : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง คือการมีคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนในองค์กร

3. **ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect)** : การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด คือ ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควร ไว้วางใจเชื่อใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร ที่ตนเองได้สัมภาษณ์หรือร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง ต้องสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของคนทำงานไม่แบ่งชนชั้นในการทำงาน

4. **ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment)** : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ครูทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา

5. **ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution)** : ยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคตก็ ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและคณะครูทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง ในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

6. **ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus)** : ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครูส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน

7. **การตัดสินใจ (Decision Making)** : การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครูทุกๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับครูซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. **การรวมพลัง (Synergy)** : การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือ การรวมพลังของทุกคนในองค์กร หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ คนแล้ว ก็สามารมีพลังที่สามารถจะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

9. **จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective)** : องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร หรือวิสัยทัศน์ (Vision) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพื่อหาทางออกหรือหลุดพ้นอุปสรรคที่เกิดขึ้น

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : องค์กรย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

