



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนวัดมะเกลือ (กาญจนลักษณ์วิทยา)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม ( Participation ) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรม องค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ทุกคนตั้งแต่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจน ครูในโรงเรียนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็น อย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือ จากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่ง ความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง ( Openness / Candor ) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการ เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง คือการมีคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีทัศนคติ ในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบาย ขององค์กร นำไปปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนในองค์กร

3. ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ ( Trust and Respect ) : การขับเคลื่อนองค์กร สู่ ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด คือ ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับในตัว บุคลากรใน องค์กร ผู้บริหารควร ไว้วางใจเชื่อใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร ที่ตนเองได้ สัมภาษณ์หรือร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง ต้องสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของ คนทำงานไม่แบ่งชนชั้นใน การทำงาน

4. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา ( Commitment ) : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน นั้น ครูทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะ มุ่งมั่นไปสู่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือ พันธะสัญญา

5. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง ( Conflict Resolution ) : ยุคอดีต ยุคปัจจุบัน หรือ ยุคอนาคต ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ใน การ นำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครูทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่า ความขัดแย้งที่มี อยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่ แดกแยกหรือแตกความสามัคคี

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ ( Consensus ) : ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคล สามารถ ขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่าง ๆ ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ เกี่ยวกับการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายเพราะครูส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือ ปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน

7. การตัดสินใจ ( Decision Making ) : การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครูทุก ๆ คน หรือกล้า ที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ ( Role Model ) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียง ติดประกาศ หรือ แลงลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหาร จัดการกับครูซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้ เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดง พฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ขององค์กร

**8. การรวมพลัง ( Synergy ) :** การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือ การรวมพลัง ของทุก คนในองค์กร หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ คนแล้ว ก็สามารมีพลังที่สามารถ จะทำอะไรให้ ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

**9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ( Goal and Objective) :** องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมาย และ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร หรือวิสัยทัศน์ (Vision ) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ต้องมีการ กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการ สื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพื่อหาทางออก หรือหลุดพ้นอุปสรรค ที่เกิดขึ้น

**10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ( Change and Development ) :** องค์กรย่อม ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่ เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและ พัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบ ทั้ง 9 ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)