แนวคิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนพุทธิรังสีพิบูล

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือว่าเป็นวิธีการที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนา เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

วิธีการที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาจนถึงลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้ว่า องค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กร

3. ความไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด นั่นก็คือ ความไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร หลายๆ ครั้งที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร มักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาให้ความรู้ แนะนำสิ่งต่างๆ ในองค์กร ซึ่งทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรอาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้ ไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับในความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากเป็นเช่นนี้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงาน รวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะยาว นอกจากนี้ หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆ

จากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก็อาจจะไม่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใดๆ ที่จะทำให้องค์กรยั่งยืน

4. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร อย่างยั่งยืนนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกันว่า ทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

5. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคต ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองคาพยพหรือองค์กร ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง ใน องค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใดๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยน ความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือ ฉันทามติต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายจะเป็นแกะดำในองค์กรได้

7. การตัดสินใจ (Decision Making) : คำว่าการตัดสินใจ ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกๆ คน หรือ กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียง ติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันคือ การรวมพลังของทุกคน เพราะแม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ประสบความสำเร็จได้ดั่งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมิฉะนั้นแล้วก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากภัยอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบกับคำพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บ และตาย ฉันใดฉันนั้น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนในองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านได้ดำเนินมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

แผนการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของสถานศึกษามีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ปีงบประมาณ 2565 มีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ชื่อกิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินงาน	เครื่องมือที่ใช้	ช่วงเวลาดำเนินงาน	หมายเหตุ
1.กิจกรรมอบรมให้ความรู้	1. จัดการอบรมให้ความรู้ในเรื่องของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานด้วย Google Site	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วย Google Site	วันที่ 5 - 6 พฤษภาคม 2565	
2.กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบชุมชนการเรียนรู่ทางวิชาชีพ PLC	1. จัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ระดับกลุ่มบริหาร กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้น 2. ประชุมและดำเนินการตามขั้นตอน 8 ขั้น ประกอบด้วย - ค้นหาปัญหา - หาสาเหตุ - หา/เลือกแนวทางแก้ไข - ออกแบบกิจกรรม/สร้างนวัตกรรม - นำสู่การปฏิบัติ - สะท้อนผลการปฏิบัติ - สรุปรายงานผล - แลกเปลี่ยนเรียนรู้	- แบบบันทึก PLC - แบบสรุปรายงานผลการดำเนินงาน	ตลอดปีการศึกษา 2565	
3.กิจกรรมจัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์	- รวมกลุ่มประชุมวางแผน - ออกแบบการจัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ - เผยแพร่หน้าเว็ปไซต์โรงเรียน	- ตัวอย่างป้ายประชาสัมพันธ์ - การระดมสมอง	ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	
4.กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- จัดประกวด Best Practice	เกณฑ์การให้คะแนน	สิ้นปีการศึกษา 2565	
5. กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ “คนดีศรีพุทธิ”	- มอบเกียรติบัตรให้ครูผู้อุทิศเวลาการทำงาน โดยไม่มีวันลา	แบบตรวจสอบวันลา	สิ้นปีการศึกษา 2565	

ลงชื่อ

(นางอมรวดี สินเจริญ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธิรังสีพิบูล

วันที่ 12 เดือนกันยายน พ.ศ. 2565