



## การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

### โรงเรียนบ้านทุ่งพระ

#### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

.....

#### การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม ( Participation ) การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือ ชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู นักเรียน ในโรงเรียนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็น อย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือ จากทุก ฝ่ายใน องค์กร แล้วยังยากที่จะพบเจอกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง ( Openness / Candor ) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ แข็งแกร่ง คือการมีคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อม จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนใน องค์กร

3. ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ ( Trust and Respect ) การขับเคลื่อนองค์กร สู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด คือ ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับในตัว บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรไว้วางใจเชื่อใจและ ยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายใน องค์กร ที่ตนเองได้สัมผัสหรือร่วมงานกับ องค์กรด้วยตนเอง ต้องสร้าง มิตรภาพที่ดีในหมู่ของคนทำงานไม่แบ่งชนชั้นในการทำงาน

4. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา ( Commitment ) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ครูทุกคนทุกระดับใน องค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่น ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กร ได้จัดตั้งไว้อย่าง ต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธสัญญา

5. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง ( Conflict Resolution ) ยุคอดีต ยุคปัจจุบัน หรือ ยุคอนาคต ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ใน การนำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันไปพบกับ ความสำเร็จ ในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครูทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจและร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่า ความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งใน

องค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิด สร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ ( Consensus ) ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคล สามารถจัด ความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือ ฉันทามติต่างๆ ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครุส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบไปในแนวทางเดียวกัน หรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน

7. การตัดสินใจ ( Decision Making ) การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครุทุกๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรม ต้นแบบ ( Role Model ) ให้กับครุได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียง คิดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหาร จัดการกับครุซึ่งไม่ปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเท ในการแสดง พฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. การรวมพลัง ( Synergy ) การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือ การรวมพลัง ของทุกคนในองค์กร หาก รวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ คนแล้ว ก็สามารถมีพลังที่สามารถ จะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้ อย่างยอดเยี่ยม

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ( Goal and Objective ) : องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร หรือวิสัยทัศน์(Vision) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ต้อง มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรเพื่อหาทางออก หรือหลุดพ้นอุปสรรคที่เกิดขึ้น

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ( Change and Development ) องค์กรย่อม ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่ เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและ พัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มี องค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมสัมมนาเพื่อเปิดกว้างในการรับความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร มีการนิเทศจากหัวหน้าฝ่ายงาน ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมพัฒนาครุให้มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูตลอดจนเชิญบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชน

ในท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีการทบทวนความเหมาะสม และความต้องการตามทโรงเรียน  
ได้ กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน

### รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นการค่านิยมที่ดีงาม และกำหนดสู่คนรุ่นใหม่อย่าง  
ยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร  
ด้วยการสื่อสารในวงกว้าง ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดีต่อเนื่องบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียนและ  
ทำให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนถ่ายทอดและถือ  
ปฏิบัติกันมา ได้แก่

- 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยกำหนดการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และ  
ข้อเสนอแนะในการ ดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียน
- 2) การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเช่น การสร้าง Line Group ของโรงเรียน  
เพื่อส่งข่าว เปิดโอกาสในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนใหม่ประสิทธิภาพ รวดเร็ว
- 3) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร
- 4) ทำงานแบบพี่สอนน้อง
- 5) อัตลักษณ์ของครูโรงเรียนบ้านทุ่งพระ
  - ยิ้มง่าย ไหว้สวย (ทักทายกันระหว่างบุคลากรทั้งครูและนักเรียน)
- 6) ธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากรโรงเรียนบ้านทุ่งพระ
  - แต่งกายชุดเครื่องแบบข้าราชการทุกวันจันทร์
  - แต่งกายชุดผ้าไทยทุกวันอังคาร
  - แต่งกายชุดกีฬาทุกวันพุธ
  - แต่งกายชุดลูกเสือทุกวันพฤหัสบดี
  - แต่งกายชุดผ้าไทยทุกวันศุกร์
  - แต่งกายสภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นครูและกาลเทศะ
  - ระบบอาวุโส นื่องทำความเคารพและศรัทธาพี่
  - การเยี่ยมเยือนบุคลากรกรณีเจ็บป่วย การร่วมงานต่าง ๆ ของครอบครัวบุคลากร
  - การทำบุญตักบาตรทุกวัน













