

**การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนพระบุบ้านหันราษฎร์ประสาท**

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร**

1. การมีส่วนร่วม (Participation): การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด หรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียนตลอดจนครูในโรงเรียนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้วก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า “องค์กรแห่งความยั่งยืน”

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor): สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งคือการมีคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้างยอมรับความ เปลี่ยนแปลงและพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดความยั่งยืนในองค์กร

3. ความไว้เนื้อเชื่อใจและการยอมรับ (Trust and Respect): การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมี วัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด คือความไว้เนื้อเชื่อใจและการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กรผู้บริหารควรไว้เนื้อ เชื่อใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรที่ตนเองได้สัมภาษณ์หรือร่วมงานกับองค์กรด้วย ตนเองต้องสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของคนทำงานไม่แบ่งชนชั้นในการทำงาน

4. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment): เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นครูทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกันว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา

5. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution): ยุดอดีต ยุดปัจจุบันหรือยุคอนาคตก็ความขัดแย้ง ในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่งในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครูทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจและร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus): ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคล สามารถขจัดความ ขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้นความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่าง ๆ ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครูส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน

7. การตัดสินใจ (Decision Making): การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครูทุก ๆ คน หรือ กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้มิใช่เพียงติดประกาศหรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้นรวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจพิจารณาบริหารจัดการกับครูซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรม องค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

 8. การรวมพลัง (Synergy): การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือ การรวมพลังของทุกคนในองค์กรหากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ คนแล้วก็สามารถมีพลังที่สามารถจะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective): องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรเพื่อหาทางออกหรือหลุดพ้นอุปสรรคที่เกิดขึ้น

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development): องค์กรย่อมที่จะต้องมีการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุดเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารที่ ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการ ดัง ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้เพื่อองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)