



วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

ศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรคือ

W : Waking ตื่นตัว กระตือรือร้น

N : Network เครือข่าย

S : Success มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืน หรือมีวัฒนธรรมองค์กร ที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ตั้งแต่ฝ่ายบริหาร ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือความมีส่วนร่วมจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะได้มาซึ่งคำว่าการองค์กรแห่งความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง คือ การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดี เปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ หรือนโยบายขององค์กร นำไปปรับเปลี่ยนปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนในองค์กร

๓. ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน หรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดนั้น ต้องมีความไว้วางใจเชื่อใจ และยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรเชื่อใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของคนทำงานไม่แบ่งชนชั้นในการทำงาน

๔. ข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญา (Commitment) : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน นั้น ครูและบุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กร จะต้องมื่อข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญาร่วมกัน ทุกคนจะมุ่งมั่นนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญา

๕. ปรนิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำองค์กรให้ฝ่าฟันอุปสรรคไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครูทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจและร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดความขัดแย้งที่มีอยู่ในในองค์กรให้กลับกลายเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยก หรือแตกความสามัคคี

๖. ความเป็นเอกฉันท์ หรือฉันทามติ (Consensus) : หากสามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือฉันทามติต่าง ๆ ก็จะทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกัน หรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) : การที่ผู้บริหารล้าที่จะบอกกับครูและบุคลากรทางการศึกษาทุก ๆ คน หรือก็ล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ รวมไปถึงถึงการล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๘. การรวมพลัง (Synergy) : การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือการรวมพลังของทุกคนในองค์กร หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลาย ๆ คนแล้ว ก็จะมีพลังที่สามารถจะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพื่อหาทางออก หรือหลุดพ้นต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : องค์กรย่อมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนในองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง ๙ ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)