

# โรงเรียนวัดบวรเมณฑล

## สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

### 038 การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่างๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกัน อย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจ หรือวินัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม

ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเอง มีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้สิ่ง ๆ นั้นก็คือ "วัฒนธรรม" ในองค์กร เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวางอย่างไรก็ดีจะมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

#### กรอบแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนวัดบวรเมณฑล

##### 1. การมีส่วนร่วม ( Participation )

การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ฝ่ายบริหาร ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน แล้วแต่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือความมีส่วนร่วมจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะได้มาซึ่งคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

##### 2. การเปิดใจกว้าง ( Openness / Candor )

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง คือการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดี เปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือนโยบายขององค์กร นำไปปรับเปลี่ยนปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนใน องค์กร

##### 3. ความไว้วางใจ และการยอมรับ ( Trust and Respect )

การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน หรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดนั้น ต้องมีความไว้วางใจ และยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรเชื่อใจ และยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของคนทำงาน ไม่แบ่งชนชั้นในการทำงาน

#### 4. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ครูและบุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กร จะต้อง มีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ทุกคนจะมุ่งมั่นนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา

#### 5. ภูมิภาคในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution)

ไม่ว่าอดีต ปัจจุบันหรืออนาคต ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันอุปสรรคไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครูทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจและร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดความขัดแย้งที่มีอยู่ในในองค์กร ให้กลับกลายเป็นเปลี่ยนมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

#### 6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus)

ถ้าสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ก็จะทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน

#### 7. การตัดสินใจ (Decision Making)

การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ ( Role Model) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับ วัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

#### 8. การรวมพลัง (Synergy)

การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือ การรวมพลังของทุกคนในองค์กร หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆคนแล้ว ก็จะมีพลังที่สามารถจะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

#### 9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective)

องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพื่อ หาทางออกหรือหลุดพ้นต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

#### 10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development)

องค์กรย่อมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนในองค์กรให้มีองค์ประกอบที่ไต่กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

## รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนวัดบวรมงคล

โรงเรียนวัดบวรมงคล ได้กำหนดวัฒนธรรมขององค์กร ให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ การร่วมมือ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรของโรงเรียนมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งด้านการสอน และทักษะการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนตลอดจนเชิญบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชนในท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานรับความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา องค์กร มีการนิเทศจากหัวหน้าฝ่ายงาน ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) มีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรของสถานศึกษามีการเรียนรู้ อบรม และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- 2) ฝ่ายบริหารมีการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยกำหนดการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโรงเรียน
- 3) โรงเรียนมีการสร้างรูปแบบของการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาในรูปแบบของ Line Group เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร และแนวปฏิบัติต่างๆ ของทางโรงเรียน และเพื่อเปิดโอกาสในการสื่อสาร แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนใหม่ประสิทธิภาพรวดเร็ว
- 4) มีการร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง วัด และชุมชน เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในเรื่องต่างๆ อย่างต่อเนื่อง อันนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 5) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร คอยดูแลช่วยเหลือเพื่อขจัดปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น
- 6) บุคลากรของสถานศึกษาทำงานด้วยคำนึงถึงการทำงานแบบเป็นทีม มีการช่วยเหลือ แนะนำ และดูแลกันอย่างใกล้ชิด