

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ โรงเรียนบ้านหนองหัววัว ตำบลโคกสี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

การบริหารจัดการโรงเรียนแบบยั่งยืนถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้น ดังนั้น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนบ้านหนองหัววัว ขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กร ทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และ แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น ๆ เป็นแนวปฏิบัติจนเป็นนิสัย เกิดความรัก สามัคคี จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัด กระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพ ขององค์กรได้อย่าง ยั่งยืนสืบไปโดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไป และเป็นองค์กรมีความแข็งแกร่ง และยั่งยืน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีแนวหลักปฏิบัติ ดังนี้

๑. การตรงต่อเวลา

ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ประชุมตรงเวลาและเสร็จงานต่อเวลา สามารถจัดการกับงานหรือสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเป็น ระเบียบจะช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

๒. การแต่งกาย

ควรแต่งกายให้สุภาพเหมาะสมกับงานดูดีแบบมืออาชีพ ตามธรรมเนียม เพราะการแต่งกายเป็นสิ่งสำคัญต่อ ภาพลักษณ์และบุคลิกของแต่ละคน เครื่องแต่งกายที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้งานสมวัย

๓. การทำงาน

ครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองหัววัว ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้สิ่งเหล่านี้ คือหัวใจ ของการทำงานที่จะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธา ทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร

รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน

โรงเรียนบ้านหนองหัววัว ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงามและ กำหนด สู่คนรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีการส่งเสริม สร้างวัฒนธรรม องค์กรด้วย การสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับ องค์กร และทำให้เกิด การร่วมมือ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของ องค์กร ถายทอด และ ถือปฏิบัติกันมา จนปัจจุบัน ได้แก่

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

โดยกำหนดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ทุกวันพุธ ประชุมพนักงานประจำเดือนสัปดาห์ ที่ ๑ ของ เดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การ พัฒนาองค์กร

๒. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการทำโรงเรียนบ้านหนองหัววัวได้ใช้

ช่องทางในการ สื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม Line / FaceBook และ Web

Site ขององค์กร ขึ้นเพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสในการ สื่อสาร ให้บุคลากรทุกคน อ่านและ แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้เกิดความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน

๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)

๔. ทำงานแบบพี่สอนน้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้

นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร ของ บุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน บุคลากร พนักงานจ้าง ทุกคน ล้วน แล้วแต่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และ ขาดซึ่งความรักใน องค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพาองค์กร/องค์กรไปสู่ความยั่งยืน ความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

องค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อม จะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่ เป็นนโยบายของ องค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หาก องค์กร มีบุคลากรที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใดๆเป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถ ทำนายได้เลยว่า องค์กรนั้น ยากที่จะเป็นองค์กรแห่ง ความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเอง ไม่ สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ต่อบุคคลภายนอกที่มองเข้า มายังองค์กรนั้น ๆ

๓. ความไว้วางใจเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

จำเป็นต้องมีความไว้วางใจเชื่อใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กร หรือในองค์กรด้วยตนเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ พร้อมทั้งจะทำงานและเรียนรู้งานได้ ทุกคนพร้อมที่ จะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งและช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดเป็นความ เชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ทุก คนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธะสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์ของการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา บุคลากร และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิก ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ใน ยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นคือ “สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ” หากพันธะสัญญา ดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กรทุกคนคนโอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่าง แน่นนอน

๕. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) ไม่ว่าจะเป็ในยุคอดีต ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคง เป็นอุปสรรคประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการ เป็น องค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วย ช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความ คิด สร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆที่ขาด องค์ประกอบของความรักรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือ ฉันทามติต่าง ๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กร ที่เกิดการเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรเป็นไปอย่างง่ายตายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบ และพูดเป็นเสียง เดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) คำว่า “การตัดสินใจ” ในความหมายของการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป็น แบบอย่าง มิใช่เพียงแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการ กับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา

๘. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติเมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุดเสมอ แม้กระทั่งมดตัวเล็ก ๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายๆตัวก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์(Goal and Objective) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางใน การ บริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจ มุ่งมั่น ทุก ประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกันต้องมีการ กำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวม ไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรด้วย เพราะมิฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือน กับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) องค์กรย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยน รูปแบบ พัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหาร “บุคลากร” หรือ “คน”ในองค์กร ให้มีองค์ประกอบ ครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กร/องค์กรมาในแนวทางที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่ง

ความยั่งยืน (Sustainable Organization)

๔. ดำเนินชีวิตตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนา
ขนบธรรมเนียม ประเพณี ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท และมีสติเพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนอง
การเปลี่ยนแปลง ในระดับนโยบาย สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม
ความสามารถ องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดง
พฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กร จะทำให้องค์กรยืนหยัดและรักษาความมีเสถียรภาพของ
องค์กรได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรในอนาคต