

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ฝ่ายบริหาร ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาด ซึ่งความร่วมมือความมีส่วนร่วมจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะได้มาซึ่งคำว่างค์กรแห่งความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง คือการที่ครู และบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดี เปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือนโยบายขององค์กร นำไปปรับเปลี่ยน ปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนใน องค์กร

๓. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน หรือมี วัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดนั้น ต้องมีความไว้วางใจ และยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร ผู้บริหาร ควรเชื่อใจ และยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของคณาการทำงาน ไม่แบ่งชน ชั้นในการทำงาน

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ครู และบุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กร จะต้องมีส่วนผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ทุกคนจะมุ่งมั่นนำพา องค์กร ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะ สัญญา

๕. ทัศนคติในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะอดีต ปัจจุบันหรืออนาคต ความ ขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่า พัน อุปสรรคไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะ ครูทุก คน จะต้องร่วมแรงร่วมใจและร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดความขัดแย้งที่มีอยู่ในองค์กร ให้กลับกลายเป็น เปลี่ยนมา เป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : หากสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความ ขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ก็จะทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครูและ บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติใน แบบอย่างเดียวกัน

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) : การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ทุกๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ รวมไปถึงการ กล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งไม่ปฏิบัติตน

ให้เหมาะสมกับ วัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๘. การรวมพลัง (Synergy) : การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือ การรวมพลังของทุกคนในองค์กร หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆคนแล้ว ก็จะมีพลังที่สามารถจะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้ อย่างยอดเยี่ยม

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรหรือวิสัยทัศน์(Vision) ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการ สื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพื่อหาทางออกหรือหลุดพ้นต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : องค์กรย่อมมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนในองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)