

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนบ้านปะโคตะกอก(ประชาสามัคคี)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆที่หลายๆองค์กรนำมา กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจเข้าถึงและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆจะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแส ความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. **การมีส่วนร่วม (Participation) :** การที่นำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคนตั้งแต่ เบอร์ 1 ขององค์กรจนถึงพนักงานรายวันหรือพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานรายเหมาล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้วก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

2. **การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) :** สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังและหากมุกกลับกัน หากองค์กรมีพนักงานที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรก็สามารถทำนายได้เลยว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของลูกค้าหรือบุคคลภายนอกที่มอง เข้ามายังองค์กรนั้นๆ

3. **ความไว้วางใจ (Trust and Respect) :** ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กรหลายๆครั้ง ที่พนักงานในองค์กรมักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุกหน่วยงาน/ฝ่ายงาน/แผนกองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรอาจคิดไปได้ว่าผู้บริหารไม่ได้ ไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของพนักงาน ที่ตนเองได้สัมภาษณ์เขาหรือเธอเข้ามา ร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง หากเป็นเช่นนี้พนักงานก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงาน รวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะยาวต่อผลประกอบการของธุรกิจอย่างใหญ่หลวงได้ด้วย นอกจากนี้หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆจากพนักงานก็อาจจะไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใดๆที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

4. **ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) :** การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร อย่างยั่งยืนนั้น พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธสัญญาร่วมกัน ว่า ทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่เลิกล้มข้อผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว

ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหาร องค์กรอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงาน บุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้ เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่ หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

5. **ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) :** ไม่ว่าจะยุคอดีตหรือยุคปัจจุบันหรือยุค อนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญหนึ่งในการนำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้นผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจและร่วมด้วยช่วยกันที่จะจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มี อยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กรให้กลับกลายเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่ แดกแยกหรือแตกความสามัคคีเพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

6. **ความเป็นเอกฉันท์หรือเป็นฉันทามติ (Consensus) :** ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยแห่งความ ขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้ เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆก็จะเกิดขึ้น ติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับ การเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กร เป็น ไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกัน หรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

7. **การตัดสินใจ (Decision Making) :** คำว่าการตัดสินใจ ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรม ในองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับพนักงานทุกๆคนหรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มีใช่เพียง ติดประกาศหรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหาร จัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

8. **การรวมพลัง (Synergy) :** ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสาะแสวงหา ความประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันนั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคนเพราะแม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆตัว ก็สามารถที่จะยกอาหาร ขึ้นใหญ่ๆกลับไปทิ้งของมันได้

9. **จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) :** องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการ กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึง การสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมิฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพยานอันตรายหรือ อุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

10. การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบกับคำพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมมีการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ฉับใดฉับนั้น องค์กรก็ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการ บริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนในองค์กรให้มีองค์ประกอบครบ 9 ประการ ดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าท่านได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)