

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

“วัฒนธรรมองค์กร” เป็นสิ่งที่สะท้อนถึง ค่านิยมร่วม หรือ ความเชื่อที่ทุกคนในองค์กรมีร่วมกัน โดยคนส่วนใหญ่ร่วมกันปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมสำหรับองค์กรนั้นๆ ซึ่งก่อให้เกิดการหล่อหลอมรวมของพฤติกรรมให้ไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าวัฒนธรรมเป็นไปตามทิศทางที่องค์กรได้ตั้งไว้ ก็จะนำไปสู่ค่านิยมร่วมขององค์กรในทางที่ถูกต้อง และเหมาะสม ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมในองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต เกิดความรัก ความสามัคคี และค่านิยมที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้องค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบเป็นองค์กรแห่งความสุข ดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จต่อไป

โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
- ความหมายวัฒนธรรมองค์กร	๑
- องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร	๒
- กิจกรรมการให้ความรู้เรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำมาประยุกต์ใช้	๓
- กิจกรรมอบรมมารยาทงามตามแบบพระตำหนัก	๔
- กิจกรรมทำบุญตักบาตร	๕
- กิจกรรมกิจกรรมวันสำคัญ	๖
- กิจกรรมการต้อนรับและส่งบุคลากร	๗

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรต่างๆ ย่อมมีแบบแผนความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานที่สมาชิกยึดถือปฏิบัตินี้เป็นเอกลักษณ์ซึ่งปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่องซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จสูงสุดตามที่มุ่งหวัง ซึ่งถือเป็นข้อดีและจุดแข็งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร แบบแผนความคิดและแนวทางปฏิบัติที่ผ่านกระบวนการยอมรับและปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ไว้ดังนี้

แพตตีเกิล (Pettigrew) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง รวมถึง ความเชื่อ ภาษาและประเพณี

กอร์ดอนและคณะ (Gordon and # others) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร(Corporate Culture) ว่าเป็นระบบค่านิยมความเชื่อและพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กรซึ่งจะเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างในการสร้างบรรทัดฐานของกลุ่มวัฒนธรรมจะช่วยให้บุคคลรู้ว่าเขาจะต้องทำอะไรและต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร

คอล์บรูบิน และออสแลนด์ (Kolb, Rubin and Osland) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นรูปแบบของคติฐานที่ทำให้กลุ่มได้เรียนรู้ที่จะคิดประดิษฐ์ พัฒนาแก้ปัญหาในการปรับตัวจากภายนอกและบูรณาการจากภายใน"

เซอร์เมอร์โฮร์น , ฮันท์ และออสบอน (Schermer horn,Hunt and Osborn) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบของกิจกรรมค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกันซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

สมคิด (๒๕๔๘) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าหมายถึง ความคิด ความเชื่อ แผนปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่งๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร ยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์กร

สุนทร (๒๕๔๐) ได้รวบรวมความหมายของวัฒนธรรมองค์กรจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน นำมาจัดเป็นกลุ่มได้ ๗ กลุ่ม ดังนี้

๑. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (Implicit Rules) ในหน่วยงานกฎเกณฑ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่บุคลากรใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้
๒. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอขณะที่บุคคลติดต่อ เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น พิธีการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวทางการปฏิบัติในองค์กรงาน ฉลองในโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงาน
๓. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติฐาน (Basic Assumption) และค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ในองค์กร คนกลุ่มใหญ่นี้ดังกล่าวใช้ระบบความรู้ ความคิดร่วมกันนี้เป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
๔. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความหมายของเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ภายใน หน่วยงานที่สมาชิก องค์กรจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่เข้าใจร่วมกัน หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นความ เข้าใจร่วมกันของคน จำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในหน่วยงานที่มีต่อเรื่องราวทั้งหลายในองค์กร
๕. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรทัดฐานของกลุ่ม (Group Norms) ซึ่งหมายถึง มาตรฐาน (Standard) ของพฤติกรรมที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามคำว่า ความคิดนี้อาจจะได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีกระบวนการกลุ่ม (Group Process) ซึ่งสนใจโครงสร้าง

สรุปได้ว่า “วัฒนธรรมองค์กร” คือ สิ่งสะท้อนถึง ค่านิยมร่วม หรือ ความเชื่อที่ทุกคนในองค์กรมีร่วมกัน โดยคนส่วนใหญ่ร่วมกันปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมสำหรับองค์กรนั้นๆ ซึ่งก่อให้เกิดการหล่อหลอมรวมของพฤติกรรมให้ไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าวัฒนธรรมเป็นไปตามทิศทางที่องค์กรได้ตั้งไว้ ก็จะนำไปสู่ค่านิยมร่วมขององค์กรในทางที่ถูกต้อง และเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

๑. คุณค่าภายในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรที่ดีต้องเริ่มต้นจากรากฐานที่แข็งแกร่งเสมอ ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือคุณค่าขององค์กรนั่นเอง องค์กรที่มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ แนวคิด หรือจุดประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อกำหนดคุณค่าด้านต่าง ๆ ให้กับองค์กรจะทำให้บุคลากรมี “เข็มทิศ” ในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการทำงานและผลผลิตในองค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติและรู้สึกมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรอีกด้วย

๒. การสร้างความมีส่วนร่วมให้กับบุคลากร

นอกจากการมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรแล้ว การสร้างความผูกพันหรือความรู้สึกมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรก็เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกันเองหรือจะเป็นความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร เช่น การให้บุคลากรได้รับรู้ประวัติ ความเป็นมา ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในอดีตขององค์กร เป็นต้น

๓. การให้รางวัลและการชื่นชม

เมื่อมีบุคลากรทำงานได้ดีหรือมีผลงานโดดเด่น การให้รางวัลและการชื่นชมก็คือตัวช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรคนนั้นเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม และยังเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรคนอื่น ๆ กระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

๔. ความเอาใจใส่บุคลากร

ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ก็คือบุคลากร ดังนั้นการเอาใจใส่บุคลากรในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การจดจำวันเกิดหรือวันสำคัญอื่น ๆ ก็คือตัวช่วยในการสร้างความรู้สึกดีให้กับบุคลากร และเรื่องของการแสดงความเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าบุคลากรจะอยู่ในตำแหน่งไหนหรืออยู่ฝ่ายอะไรด้วย

๕. การสร้างความต่อเนื่อง

การจัดอบรม โครงการ หรือการบริหารจัดการเรื่องอะไรก็ตามที่มีความต่อเนื่อง ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน สามารถประเมินผลได้ และได้รับผลลัพธ์ที่คุ้มค่าตอบแทนกลับมาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น หากมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ องค์กรก็ควรจัดอบรมทุกปีและควรมีการติดตามหรือประเมินผลด้วย

๖. สร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชน

องค์กรที่จะเติบโตอย่างมั่นคงได้ต้องมีความผูกพันกับชุมชนที่อยู่โดยรอบด้วย ไม่จะเป็นการจัดกิจกรรม ให้ความรู้ การทำบุญ บริจาค ลงพื้นที่ชุมชน ไปจนถึงการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์อื่น ๆ การสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชนนอกจากจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความร่วมมือร่วมทั้งต่อองค์กรและชุมชนอีกด้วย

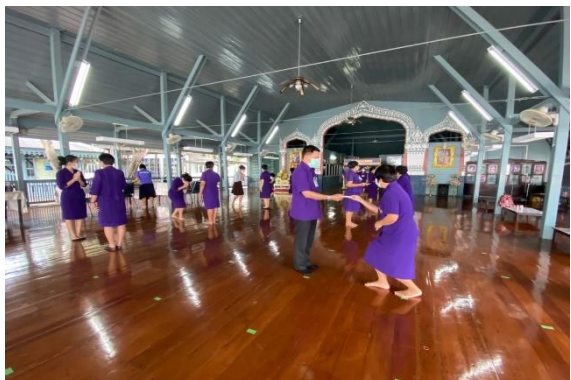
กิจกรรมที่ ๑ การให้ความรู้เรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำมาประยุกต์ใช้
วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรในเรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เพื่อในบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น



กิจกรรมที่ ๒ อบรมมารยาทงามตามแบบพระตำหนัก วัดอุปพระสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมีความรู้ ความเข้าใจมารยาทไทยได้อย่างถูกต้องตามแบบพระตำหนัก
๒. เพื่อสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีมารยาทและเป็นแบบอย่างให้นักเรียนต่อไป



กิจกรรมที่ ๓ ทำบุญตักบาตร วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร
๒. เพื่อในบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น



กิจกรรมที่ ๔ วันสำคัญ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญกับชุมชน



กิจกรรมที่ ๕ การต้อนรับและส่งบุคลากร วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ
๒. เพื่อในบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น



