

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลกพบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึงและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆจะทำให้องค์กรดังกล่าวยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การมีส่วนร่วม(Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้นการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคนตั้งแต่เบอร์ 1 ขององค์กรจนถึงพนักงานรายวันหรือพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานรายเหมาที่ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและมีความจำเป็น เป็นอย่างยิ่งเพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้วก็ยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งนั้นคือการที่พนักงานมีทัศนคติในการเปิดใจกว้างยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆหรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจังและหากมองในมุมกลับกันหากองค์กรมีพนักงานที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆเป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรก็สามารถทำนายได้เลยว่าองค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนเพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเองไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรหรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้นๆ

3. ความไว้วางใจและการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดที่ขาดเสียมิได้นั้นก็คือความไว้วางใจและการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กรหลายๆครั้งที่พนักงานในองค์กรมักจะมีความไม่ไว้วางใจและสงสัยว่าทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุกหน่วยงาน/ฝ่ายงาน/แผนกในองค์กรซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรอาจคิดไปได้ว่าผู้บริหารไม่ได้ไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของพนักงานที่ตนเองได้สัมภาษณ์เขาหรือเธอเข้าร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเองหากเป็นเช่นนั้นพนักงานก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงานรวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะยาวต่อผลประกอบการของธุรกิจอย่างใหญ่หลวงได้ด้วยนอกจากนี้หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆจากพนักงานก็อาจจะไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมใดๆ ที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

4. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่าง ยั่งยืนนั้นพนักงานทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าวซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กรได้ แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบัน การบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นสัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนโอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อมกันเป็นหนึ่งเดียวความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

5. ภาณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีตยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคตก็ตามความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่งในการนำพาองค์กรหรือองค์การให้ฝ่าฟันมรสุมให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ดังนั้นผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจและร่วมด้วยช่วยกันที่จะจัดปัดปัญหาความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กรให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดที่แตกต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคีเพราะไม่มีความสำเร็จใดๆที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือเมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดาย หรือมีข้อขัดแย้งก็เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกัน หรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกันหากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

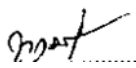
7. การตัดสินใจ (Decision Making) : ตัดสินใจในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้นหมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกพนักงาน ทุกคนหรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ(Role Model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้มิใช่เพียงติดประกาศหรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้นรวมถึงการกล้าที่จะตัดสินใจพิจารณาบริหารจัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยต่างก็มีสิ่งที่เหมือนกันนั่นคือการรวมพลังของทุกคนเพราะแม้กระทั่งเมล็ดเล็กๆหากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆตัวก็สามารถที่จะยกอาหารขึ้นใหญ่ ๆ กลับไปยังรังของมันได้

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรก็ย่อมจะทำตามวิสัยทัศน์หรือ(Vision) ของตนประสบความสำเร็จได้ดังใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกันต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ซึ่งรวมไปถึงความชัดเจนในการสื่อสารและกิจกรรมที่

ต่อเนื่องภายในองค์กรเพราะมีฉันทน์แล้วก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่มีเข็ม
ทิศย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากภัยอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบกับคำพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา “ แล้วมีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิต ย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บและตาย ฉะนั้นนั้น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการ บริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 10 ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือว่าท่านได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

เจ้าอากาศเอก 

(ทฤษฎี สิงอุปโป)

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม