



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรปีการศึกษา ๒๕๖๕
โรงเรียนอนุบาลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๒

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



ประชุมภาคี ๔ ฝ่ายร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) :
การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้นการมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียนตลอดจน ครูในโรงเรียน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ก็ยากที่จะพบเจอกับ

คำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน บุคลากรทุกคนของโรงเรียนอนุบาลลาดยาวได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในองค์กร รับฟังและร่วมวางแผนในการพัฒนาองค์กรระดับพัฒนาคุณภาพตัวบุคคล พัฒนางาน พัฒนาโรงเรียนเพื่อยกระดับให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นมีมาตรฐาน จากทั้งบุคคลในองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการประชุมภายใน ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา และประชุมผู้ปกครองเพื่อเสนอนโยบาย รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) :
สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการ เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง คือการมีคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีทัศนคติในการเปิดใจ กว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่ง





ประชุมผู้ปกครองเพื่อวางแผนและชี้แจงก่อนเปิดภาคเรียน

ที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนในองค์กร คณะครูและบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลลาดยาวได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการยอมรับความคิดเห็น มีการพัฒนาตนเองรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางาน พัฒนาองค์กร โดยการเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่ทางหน่วยงานต่างๆจัด

ขึ้น รวมถึงการเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากหน่วยงานอื่นที่เข้ามาประเมินและเสนอแนะ รับฟังการสะท้อนปัญหาจากผู้ปกครองในการประชุมผู้ปกครองในแต่ละภาคเรียน

๓. ความไว้วางใจ เชื่อใจ และการยอมรับ

(Trust and Respect) : การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด คือ ความไว้วางใจ เชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรใน องค์กร ผู้บริหารควร ไว้วางใจเชื่อใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร ที่ตนเองได้ สัมภาษณ์หรือร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเอง ต้องสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของคนทำงานไม่แบ่งชนชั้นในการทำงาน ผู้บริหาร

คณะครูและบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลลาดยาว ให้ความร่วมมือและยอมรับฟังความคิดเห็นของซึ่งกันและกันโดยมีการเสนอปัญหาจากการปฏิบัติงานและช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน นั้น คณะครูและบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลลาดยาวมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกันว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา มุ่งหวังผลให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและโรงเรียนมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย หรือการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนอบรมนักเรียน การปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละสายชั้น



ประชุมประจำเดือนแจ้งข้อเสนอแนะและชี้แจง
ทำความเข้าใจในข้อปฏิบัติต่าง



บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนา
วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตาม
วัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้

๕. ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคตก็ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการ นำพาองค์กร ให้ฝ่าฟันไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครูทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ใน

ทุกหนทุกแห่ง ในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี โดยคณะครูและบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลลาดยาว เล็งเห็นความสามัคคีเป็นอันหนึ่งเดียวกันไม่แตกแยก ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร เป็นไปด้วยความพร้อมเพียงและมีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : คณะผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลลาดยาวบริหารงานบนความถูกต้องโปร่งใส ยุติธรรม เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร สามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น ภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครูส่วนใหญ่ของโรงเรียนเห็นชอบและพูดเป็น เสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกันกัน ด้วยความพร้อมเพียง เห็นได้จากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและมีความรับผิดชอบ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆของทางโรงเรียนบรรลุ วัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ รวมถึงความพร้อมเพรียงในการแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อย



บุคลากรมีความพร้อมเพรียงร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ
ของโรงเรียนเป็นอย่างดี



ผู้บริหารของโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบขั้นตอนนโยบายต่างๆ

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) : ผู้บริหารของโรงเรียนอนุบาลลาดยาวมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการบริหารและปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ (Role Model) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติด ประกาศ หรือ แถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจวางแผนพัฒนาปรับปรุงพัฒนา ส่งผลให้บุคลากรของทางโรงเรียนอนุบาลลาดยาวปฏิบัติตนเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเท

ในการแสดงพฤติกรรมให้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๘. การรวมพลัง (Synergy) : คณะครูและบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลลาดยาวมีการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน คือการรวมพลังของทุกคนในองค์กร รวมพลังเป็นอันหนึ่งเดียวกันช่วยเหลือกันภายในโรงเรียน ส่งผลให้มีพลังที่สามารถทำงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยมจนเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากหน่วยงานภายนอก โดยเห็นได้จากการที่โรงเรียนอนุบาลลาดยาวได้รับความไว้วางใจจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๒ ในการใช้สถานที่เป็นเจ้าภาพจัดงาน หรือจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องต้อนรับครูและบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนต่างที่มีจำนวนมากของสำนักงานเขตฯ เนื่องจากบุคลากรของโรงเรียนมีความสามัคคี เข้มแข็งและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จในทุกๆงานที่ที่ขอความร่วมมือได้อย่างยอดเยี่ยม



ได้รับความไว้วางใจจาก สนง.สพ.น.ว.๒ ในการเป็นสถานที่จัดการประชุมครูของสำนักงานเขตฯ

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : โรงเรียนอนุบาลลาดยาวมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรผ่านในหลายช่องทางเพื่อหาทางออกร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น มีการวางแผนประชุมชี้แจงก่อนการ

ดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้แนวทางในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : โรงเรียนอนุบาลลาดยาวมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามกาลเวลาตามยุคเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานในองค์กร การบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีองค์ประกอบให้ครบทั้ง ๙ ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)