

วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนอนุบาลศรีวัฒนาวิทยา

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์การหนึ่งในระบบสังคมในที่นี้จะแทนความหมายของวัฒนธรรมองค์กรเช่นเดียวกับความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2551 : 398) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือวิถีการดำรงชีวิตในองค์การและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์การ ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงาน และการใช้ชีวิตอยู่ในองค์การ

روبินส์ (Robbins, 2003 : 525) นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นระบบของความหมายร่วมกันที่ยึดถือโดยสมาชิกขององค์การ ทำให้มีความแตกต่างจากองค์การอื่น ระบบของความหมายร่วมกันจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์การ

ไชน (Schein, 2004 : 17) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง แบบแผนของฐานคิดร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์การ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การ สามารถดำเนินไปได้อย่างดี และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้น

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง กรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์การมีความคาดหวัง และสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้ เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์การและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติของผู้ร่วมงานในแต่ละองค์การที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลในองค์การจนกระทั่งสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นวัฒนธรรมองค์กร

มีผู้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ดาเยอร์ และลุนด์เบิร์ก (Dyer, 1982 and Lundberg, 1985 cited in Sergioivanni, 2004 : 136 - 137) เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ระดับ คือ

1. วัฒนธรรมทางกายภาพที่มนุษย์สร้างขึ้น (Artifacts) เป็นระดับวัฒนธรรมพื้นผิวที่สุดซึ่งเป็นสิ่งมองเห็น จับต้องได้ สามารถได้ยินหรือรู้สึกได้ง่าย เป็นค่านิยมที่เป็นสัญลักษณ์
2. แนวความคิด (Perspectives) เป็นกฎเกณฑ์และค่านิยมร่วมทางสังคม เป็นแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น และทราบได้ว่าขอบเขตพฤติกรรมใดที่สามารถยอมรับได้

3. ค่านิยม (Values) เป็นหลักการ เป้าหมาย และมาตรฐานทางสังคม ค่านิยมนี้จะพื้นฐานในการตัดสินใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรืออะไรเป็นสิ่งที่ผิด เป็นสิ่งที่มนุษย์แสดงออกอย่างมีสำนึกทั่ว เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ (Norms) กล่าวคือจะเป็นผลมาจากค่านิยม

4. ฐานคติ (Assumptions) เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การแสดงออกโดยไม่รู้สึกรู้สึ สละสลวยถึงความ เชื่อที่คิดว่าเป็นจริงซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความรู้และพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งยอมรับปฏิบัติ โดย ไม่มีการตั้งคำถามหรือตั้งข้อสงสัยแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005 : 171) ได้ออกแบบลักษณะของ องค์ประกอบทั่วไปของวัฒนธรรมองค์การส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) คือการที่สมาชิกขององค์การได้รับการกระตุ้นให้ สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ

2. ความมั่นคง (Stability) คือระดับที่กิจกรรมต่างๆในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิม ให้ สามารถ คาดการณ์สิ่งต่างๆได้ด้วยการยึดถือระเบียบ หวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและปลอดภัย

3. ความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือระดับความคาดหวังที่สมาชิกขององค์การ แสดงออกถึง ความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด

4. การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome orientation) คือระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อ ผลลัพธ์ หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้งานบรรลุผล

5. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (People orientation) คือการบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ ที่จะ กระทบต่อสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารใส่ใจและให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การส่งเสริมและ สนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน

6. การทำงานเป็นทีม (Team orientation) คือระดับที่กิจกรรมต่างๆในงานจัดขึ้นเพื่อให้ ให้ความสำคัญกับการ ทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของ สมาชิก

7. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Aggressive) คือระดับที่สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นแข่งขันทำงานมากกว่า การทำงาน ตามสบาย

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีคุณค่าเพราะความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความ ผูกพัน วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่เมื่อความเชื่อและค่านิยมร่วมช่วยกันผลักดันให้องค์การกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมเพื่อความอยู่รอดขององค์การ มีผู้กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันดังนี้

สุพานี สฤณวานิช (2549 : 521) กล่าวว่าวัฒนธรรมมีหน้าที่หรือมีประโยชน์ต่อองค์การในลักษณะ ต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
2. ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ
3. เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับพนักงานในการประพฤติปฏิบัติภายในองค์การ

4. ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ
5. ช่วยองค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
6. ช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ (Identity) ขององค์การ

พิบูล ทีปะปาล (2551 : 71) กล่าวว่าวัฒนธรรมขององค์การมีส่วนช่วยทำหน้าที่สำคัญหลายประการในองค์การ ดังนี้คือ

1. ถ่ายทอดความเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคลากร
2. ช่วยสร้างความภักดีของบุคลากร
3. ช่วยสร้างความมั่นคงให้กับองค์การในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม
4. ใช้เป็นขอบข่ายการอ้างอิง (Frame of reference) ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนิน

กิจกรรมร่วมกันและเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

روبินส์ (Robbins, 1991 cited in Hoy and Miskel, 2005 : 170) กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตหน้าที่และสร้างลักษณะเด่นขององค์การ
2. สร้างเอกลักษณ์ขององค์การ
3. ก่อให้เกิดพันธะสัญญาของสมาชิกในกลุ่ม
4. เสริมสร้างความมั่นคงในระบบสังคม
5. เป็นกาวเชื่อมทางสังคมและช่วยสร้างมาตรฐานพฤติกรรมของสมาชิกที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การคือ การสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกยอมรับ จัดระเบียบในองค์การ ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ และช่วยชี้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับสมาชิกในองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

มีผู้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

روبินส์ (Robbins, 1989) ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ความรับผิดชอบของสมาชิก
2. การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน
3. การร่วมมือกันของสมาชิก
4. การให้การสนับสนุนการจัดการ
5. การติดต่อสื่อสาร

เดนิสัน (Denison, 1990) พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การตามที่ต้องการได้ เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดลักษณะทั้ง 4 ส่วน คือ

1. การผูกพันและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ
3. การประพฤติปฏิบัติที่สม่ำเสมอ

4. มีพันธกิจที่ชัดเจน

แมคกิลโครสต์ และคณะ (MacGilchrist and others, 1995) ได้สรุปว่าวัฒนธรรมโรงเรียนจะถูกส่งผ่านมิติทั้ง

3 ระดับที่สัมพันธ์กัน คือ

1. ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพ
2. การเตรียมการองค์การ
3. โอกาสเพื่อการเรียนรู้

กรูเอนเนอร์ท และวาเลนไทน์ (Gruenert and Valentine, 1998 cited in Matthew Ohlson, 2009) ได้สรุปว่าวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
2. การให้ความร่วมมือของครู
3. การพัฒนาวิชาชีพ
4. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

โรงเรียนอนุบาลศรีวัฒนาวิทยาได้กำหนดรูปแบบ วัฒนธรรมของโรงเรียน ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายของโรงเรียน เป็นการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง นำโรงเรียน สู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับผู้ปกครอง บุคลากร มีความกระตือรือร้นในการทำงานสู่ความสำเร็จ มุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
2. วัฒนธรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม บุคลากรมีความสามัคคีกัน ร่วมกันในการทำงาน ยอมรับให้เกียรติตามอาวุโสแลกเปลี่ยนหาทางเลือกในการพัฒนาโรงเรียน มองภาพความสำเร็จร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีม
3. วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดความรู้ ประสบการณ์ เพื่อหาทางเลือกการยอมรับ การสร้างแรงศรัทธา ความภูมิใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกัน
4. วัฒนธรรมการปฏิบัติตนของบุคลากร มีการกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกัน สร้างแนวทางการปฏิบัติตนเป็นทีม เช่น การแต่งกาย การไหว้ การทักทาย การสื่อสาร