



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง
Enhancing the Organizational Culture of School Administrators in the Midst of a
Changing Society

ณัฐนรี ละม้ายแห และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

E-mail: s65561802075@ssru.ac.th, ganratchakan.le@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This article presents guidelines for enhancing the organizational culture of school administrators in the midst of a changing society. The purpose of this study was to study the cultural enrichment in educational institutions of administrators in educational institutions, The purpose of the educational institutions power of attorney, Decision-making, the feeling is part of the school, Trust quality acceptance generosity, Integrity, Diversity of personnel. This will benefit the school administration to succeed effectively.

Keywords: organizational culture, school administrators, society of change

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 มุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการปฏิรูปการศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องเสริมสร้างให้มีความหนักแน่น มั่นคงและต่อเนื่อง ให้เป็นแนวทางเดียวกันที่ทุกคนในองค์กรต้องยอมรับและปฏิบัติตาม องค์กรใดมีการกำหนดระบบบริหารงานที่ดี มี



ระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรหลายองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันแต่ประสบความสำเร็จแตกต่างกันได้ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม แนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญในการที่จะพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีนั้นต้องใช้ทั้งความสามารถของผู้บริหารในการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงปรารถนาในองค์กร รวมทั้งความร่วมมือของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ร่วมมือร่วมใจดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ถ้าสถานศึกษาใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ทำให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับบุคลากร ชุมชน และสภาพแวดล้อม ผลจากการบริหารงานก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา 10 ประการ ได้แก่เป้าหมายของสถานศึกษา การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับนับถือ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กร

กอร์ดอน (Gordon. 1999, p. 342) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่ยึดเหนี่ยวสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead & Griffin 1995, p. 440) นิยามว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547, หน้า 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน "บุคลิกภาพ" หรือ "จิตวิญญาณ" ขององค์กร

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์คิดค้นจากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของสังคม ดังที่ คลัคคอง และเคลลี (Kluckhohn & Kelly, 1945) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือวิถีการ



ดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่นและแบบแผนการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึด (Cohesion) สำหรับองค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป จึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อองค์การ 4 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่น เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปในองค์การได้สร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกใหม่ในองค์การก็จะซึมซับเรียนรู้ แพร่กระจายในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมบุคคลในองค์การนั้น ๆ ต่อไป ในขณะที่องค์การที่มีการทำงานแบบใช้ความสามารถของเอกลักษณ์บุคคลเป็นหลัก ไม่มีการทำงานแบบร่วมมือ บุคคลในองค์การก็จะซึมซับเอาวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างทำงานที่สุดก็กลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การนั้น เป็นต้น

2. การดำเนินงานขององค์การได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ในองค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เช่น ในกรณีที่องค์การมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานหรือพฤติกรรมของบุคคลและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้อย่างเร่งด่วนแต่ปรากฏว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง ดังนั้นหากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มในการแก้ไขปัญหาก่อนคือยังยึดถือวัฒนธรรมแบบยอมตาม (Subordination culture) พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะเป็อุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมาเองว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม เนื่องจากเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความเกรงกลัว และในทางตรงกันข้ามมีวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับไม่ได้ เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการศึกษาปัญหาขององค์การทั้งโครงสร้าง กระบวนการพฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์การเป็นอย่างมาก

3. วัฒนธรรมองค์การส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับวัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบการเรียนรู้ในภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned Helplessness) ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตของบุคคลที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้นั้นจากประสบการณ์ตรงของเขา โดยบุคคลนั้นพบกับตนเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการเผชิญกับปัญหาหมดไป กลายเป็นคนย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ วัฒนธรรมการยอมตามผู้นำโดยไม่ยั้งคิดของผู้ตามจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์การในที่สุด

4. วัฒนธรรมขององค์การแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์การ ดังที่กล่าวแล้วว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยว (Cohesion) ให้บุคคลในองค์การนั้นยอมรับ ซึมซับวิถีชีวิตหรือแนวปฏิบัติอย่างเดียวกันเกิดความเป็นหนึ่งเดียวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ (Organizational Unity) ซึ่งมีหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้การ



ทำงานของหมู่คณะ ประสบผลสำเร็จ สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เกิดความรักและผูกพันกัน นอกจากนี้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในองค์การทางการศึกษาโดยตรง ดังที่ไฟแอนส์และมาร์ช (Fyans & Maehr, 1990) ที่ทำการวิจัยองค์ประกอบเกี่ยวกับวัฒนธรรมสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความท้าทายทางวิชาการ (Academic Challenges) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Comparative Achievement) การให้การยอมรับต่อผลสัมฤทธิ์ (Recognition for Achievement) ความเป็นชุมชนของสถานศึกษา (School Community) และการรับรู้ถึงเป้าหมายของสถานศึกษา (Perception of school goals) ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งใน 5 ประการดังกล่าว ผู้เรียนจะเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนสูงขึ้นอย่างชัดเจน

จากผลการวิจัยดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ นอกจากจะมีบทบาทในฐานะเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การแล้ว วัฒนธรรมองค์การยังเป็นตัวแปรเหตุที่ส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์การโดยรวม ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของสมาชิกในองค์การ

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์การในฐานะเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การทุกประเภทจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์การ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา

การเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีของ แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ว่ามีประเด็นบ่งชี้ 10 ประการ ประกอบด้วย

1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purposes) โดยปกติในการทำงานหรือประกอบกิจกรรมต่างๆ มนุษย์มักทำโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุความประสงค์ที่ตั้งไว้เช่นเดียวกันกับการปฏิบัติงานขององค์กรทุกแห่งต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้บรรลุความมุ่งประสงค์ขององค์กร การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น บุคลากรในองค์กรควรมีประเมิณผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ขององค์กรด้วย องค์กรใดจะอยู่รอดและมีความเจริญรุ่งเรืองนั้น ความสำคัญอยู่ที่บุคคลที่ทำงานร่วมอยู่ในองค์กรนับตั้งแต่ผู้บริหารลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างจะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ควรคำนึงถึงความมุ่งประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ การกำหนดความมุ่งประสงค์เป็นขั้นตอนต่อ เนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบันและ ปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อน ย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ แม้จะกำหนดขึ้นคงจะได้ความมุ่งประสงค์ที่ไม่สอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงขององค์กร

2. การมอบอำนาจ (empowerment) ในองค์กรผู้บริหารเป็นผู้มีและเป็นผู้ใช้อำนาจได้ตามตำแหน่ง แต่ในการปฏิบัติงานในองค์กรผู้บริหารมีภาระหน้าที่มาก จึงต้องมีการแบ่งอำนาจในการรับผิดชอบไปยังผู้ที่อยู่ในตำแหน่งรองลงไปช่วยจัดทำ แต่ทั้งนี้ผู้ใช้อำนาจนั้นจะต้องใช้โดยไม่ขัดกับความมุ่งประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งแพตเตอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้กล่าวถึง การมอบอำนาจว่าผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์กรบางสถานการณ์ พร้อมทั้ง



ให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน
ความจำเป็นในการมอบอำนาจการมอบอำนาจแก่หัวหน้าชั้นรองลงไปมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

3. การตัดสินใจ (decision making) การตัดสินใจเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะการตัดสินใจเป็นการเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุด เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้เสนอว่า ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมการมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งการมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากขึ้น การตัดสินใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของกระบวนการบริหาร เป็นพฤติกรรมหลักของการบริหารเป็นเสมือนเครื่องมือทดสอบความสามารถของผู้บริหาร และเป็นพฤติกรรมที่นักบริหารได้นำไปเป็นองค์ประกอบเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารต้องตัดสินใจเกือบทุกเรื่องภายในองค์กร หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดย่อมหมายถึงอนาคตขององค์กร

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) การที่คนเราทำงานร่วมกันในองค์กรใดๆ ก็ตาม ถ้ามีความประทับใจในสถานที่นั้นก็จะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันในสถานที่นั้นรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ ซึ่งแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) (ให้แนวคิดว่าการดำเนินงานควรยึดถือองค์กรเป็นหลักโดยถือว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือและพัฒนาองค์กรร่วมกันให้มากที่สุด

5. ความไว้วางใจ (trust) ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจว่าจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี แพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้กล่าวถึง ความไว้วางใจ (trust) ไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่างๆของบุคคลในองค์กร

6. คุณภาพ (quality) การปฏิบัติงานภายในองค์กรใดๆต่างก็ย่อมคาดหวังว่าผลงานที่ออกมามีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ซึ่งแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้ให้ความเห็นว่าในการปฏิบัติงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงานและคุณภาพของบุคลากรโดยมีความเชื่อว่าบุคลากรองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพโดยบุคลากรจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกันและความรู้สึกแบบครอบครัว

7. การยอมรับ (recognition) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งมีบทบาทต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือการยอมรับและเห็นคุณค่าของการแสวงหาแนวคิดที่ดีของบุคลากรในองค์กร



เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถของตนซึ่งแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้กล่าวถึง การยอมรับ(recognition) ว่าองค์กรควรยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคคลในองค์กรในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

8. ความเอื้ออาทร (caring) การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีคุณภาพและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้น บุคลากรต่างก็ปรารถนาให้ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของตน สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นขวัญและกำลังใจในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) เสนอว่าองค์กรควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลในองค์กร

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน รวมทั้งการกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม และเห็นคุณค่าในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอไม่ย่อท้อซึ่งแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) เสนอว่าองค์กรควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์กร พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร นอกจากนี้การปฏิบัติขององค์กรต่อบุคลากรจะยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก จะเห็นได้ว่าจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้องค์กรมีความสงบเรียบร้อย

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) เป็นเรื่องของความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson Purkey and Parker) ได้ให้ความเห็นว่าบุคลากรมีค่านิยมในด้านปรัชญาหรือความเชื่อ ตลอดจนบุคลิกภาพของทุกคนในองค์กรมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีค่านิยมในวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีค่านิยมที่ยึดหยุ่นในด้านการจัดการงานแตกต่างกันและวิธีการปฏิบัติงานที่ต่างกันของบุคลากรทุกวิธีการนำไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งแสดงถึงค่านิยมขององค์กรจึงกล่าวได้ว่าการก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กร จะมีลักษณะที่เห็นเด่นชัดซึ่งเป็นฐานที่มาแห่งความเข้าใจร่วมกันและแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันด้วยการหล่อหลอมและผสมผสานกันเป็นภาพรวมแห่งวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมสังคมมนุษย์มีลักษณะเช่นเดียวกับปรากฏการณ์ธรรมชาติต่าง ๆ คือ มีการเปลี่ยนแปลง บางสังคมเปลี่ยนแปลงช้าขณะที่บางสังคมเปลี่ยนแปลงเร็ว ในอดีตสังคมส่วนใหญ่เปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ จนเกือบไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในรอบร้อยปี แต่ในระยะประมาณร้อยปีที่แล้วสังคมจำนวนหนึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างมากจากสภาพสังคมแบบโบราณกลายเป็นสังคมสมัยใหม่ ที่เห็นชัดเจนคือการเปลี่ยนจากสังคมแบบเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรม จากสังคมแบบชนบทมาเป็นสังคมเมือง เป็นต้น เนื้อหาต่อไปจะเป็นการนำเสนอเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในประเด็นต่างๆ



แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

โลกยุคปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับโลกยุคเก่า การเปลี่ยนเข้าสู่โลกยุคใหม่เริ่มขึ้นราวร้อยกว่าปีมานี้ โดยเริ่มจากสังคมตะวันตกแล้วแพร่กระจายไปทั่วโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในโลกปรากฏขึ้นชัดเจนหลายประการ เช่น

1. ประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว
2. ขนาดของสังคมต่าง ๆ โดยเฉลี่ยใหญ่ขึ้น
3. มีการตั้งถิ่นฐานเป็นชุมชนถาวรและชุมชนเมืองมากขึ้น
4. สังคมมนุษย์มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มากขึ้น
5. มีสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นมากมาย
6. มีผลผลิตทางวัฒนธรรม (เช่น ข่าวสาร ความรู้ และบันเทิง)
7. ผลกระทบเพิ่มขึ้นมากทั้งชนิดและปริมาณ
8. การจัดระเบียบทางสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น
9. มีความไม่เท่าเทียมภายในสังคมและระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น

การเปลี่ยนแปลง เหล่านี้เกิดขึ้นมากน้อยและเร็วช้าไม่เท่ากันในแต่ละสังคม บางสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงมากจนกลายเป็นสังคมที่ก้าวหน้าและเป็นศูนย์กลางของโลกยุคใหม่ หลายสังคมเปลี่ยนแปลงช้าหรือมีการเปลี่ยนแปลงบางด้านที่เป็นปัญหา เช่น ประชากรเพิ่มมากจนกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น จีน อินเดีย ในบางประเทศเน้นการพัฒนาด้านวัตถุเกินไปจนเป็นปัญหาต่อความสัมพันธ์ทางสังคม

แนวโน้มที่กำลังเป็นไปขณะนี้ คือ การแพร่กระจายเทคโนโลยีและระบบเศรษฐกิจจากสังคมที่ “พัฒนาแล้ว” ไปสู่สังคมที่ “ด้อยพัฒนา” หรือ “กำลังพัฒนา” ทั่วโลก หรือที่เรียกว่า “โลกาภิวัตน์” นักสังคมวิทยา มองการเปลี่ยนแปลงในสังคมส่วนใหญ่รวมทั้งสังคมไทยในปัจจุบันว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงจากสภาพสังคมแบบ ประเพณีไปสู่สังคมแบบใหม่ เรียกกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวว่า “การเปลี่ยนเป็นความทันสมัย” (modernization) หรือ “ภาวะทันสมัย” ซึ่งหมายถึง “การเปลี่ยนเป็นแบบสังคมตะวันตก”

สรุป

โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่สำคัญมากมาย ได้แก่ ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะมีแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมที่ติดตัวมาแตกต่างกันไป ตามลักษณะของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ และเมื่อบุคลากรดังกล่าวได้เข้ามาอยู่ร่วมกันในโรงเรียนทุกคนจะหล่อหลอมความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการปฏิบัติดังกล่าวให้เป็นแนวทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับ และปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์ การการเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมที่ว่านี้ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์เพ็ญ อมรเลิศวิทย์. (2543). การจัดการองค์การทางสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชนา.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.
- พลาริป เกียรติวราภรณ์. (2561). ปัญหาและแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนชลบุรี "สุขบท" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวรรณ มิถุนดี. (2562). รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและการบริหาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- Denison, D. R. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. New York: John Wiley & Sons.
- DuBrin, A. J. (2010). The Principles of Leadership. 6^{ed}. Toronto: Houghton Mifflin Company.
- Fyans, L. J., & Maehr, M. L. (1990). School Culture, Student Ethnicity, and Motivation. Urbana@ IL: The National Center for School Leadership. ED. 327947.
- Gordon, J. R. (1999). Organizational Behavior: A Diagnostic Approach. 6^{ed}. Upper SaddleRiver, NJ: Prentice Hall.