



## การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โดยการใช้โมเดลการพัฒนาสถานศึกษาชั้นนำโมเดล ตามทิศทางสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล

โรงเรียนเวียงนครวิทยาคม มุ่งจัดการศึกษาเพื่อเป็นขุมปัญญาของชุมชนท้องถิ่น ให้นักเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทย และ พลเมืองโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การทำงานและการ พัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว และเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต

โดยยึดหลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหา ความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน และชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาที่เน้นการจัด การศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรัก และภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐาน สำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก เข้าใจถึงสิทธิความเสมอภาคในการเข้ารับบริการทางการศึกษาของรัฐที่ดีมีคุณภาพอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามนโยบาย ของ ธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

โรงเรียนเวียงนครวิทยาคม ได้บริหารจัดการเพื่อให้โรงเรียนโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน ตามมาตรฐานสากล สร้างเสริมประสบการณ์ทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดค้นนวัตกรรมรูปแบบการบริหารงานด้วยระบบคุณภาพ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมด้วยนวัตกรรมชั้นนำโมเดล (CHANGNAO MODEL) เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อน และปรับปรุงผลการดำเนินการกำหนดให้ครูและบุคลากรทุกฝ่าย ทุกงาน และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำงานอย่างมีระบบ มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และกำหนดระบบปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามวงจร P D C A (Plan – Do – Check –Act) ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ วางแผน-ปฏิบัติ - ตรวจสอบ - ปรับปรุงการดำเนินงานซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นระบบและยั่งยืน



**โมเดลการพัฒนาสถานศึกษาชั้นนำโมเดล ตามทิศทางสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล**

**๑. การมีส่วนร่วม ( Participation ) :** การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ฝ่าย บริหาร ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาด ซึ่งความร่วมมือความมีส่วนร่วมจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะได้มาซึ่งคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

**๒. การเปิดใจกว้าง ( Openness / Candor ) :** การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง คือ การที่ครู และบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดี เปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือนโยบายขององค์กร นำไปปรับเปลี่ยน ปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดความยั่งยืนใน องค์กร

**๓. ความไว้วางใจ และการยอมรับ ( Trust and Respect ) :** การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมี วัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดนั้น ต้องมีความไว้วางใจ และยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรเชื่อใจ และยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของ คนทำงาน ไม่แบ่งชน ชั้นในการทำงาน

**๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา ( Commitment ) :** การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้น ครู และบุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กร จะต้องม ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ทุกคนจะมุ่งมั่นนำพา องค์กร ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะ สัญญา

**๕. ภาณในการจัดข้อขัดแย้ง ( Conflict Resolution )** : ไม่ว่าอดีต ปัจจุบันหรืออนาคต ความ ขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองค์กรให้ฝ่า พ้น อุปสรรคไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะ ครุทุก คน จะต้องร่วมแรงร่วมใจและร่วมด้วยช่วยกันที่จะจัดความขัดแย้งที่มีอยู่ในในองค์กร ให้กลับกลายเป็น เปลี่ยนมา เป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

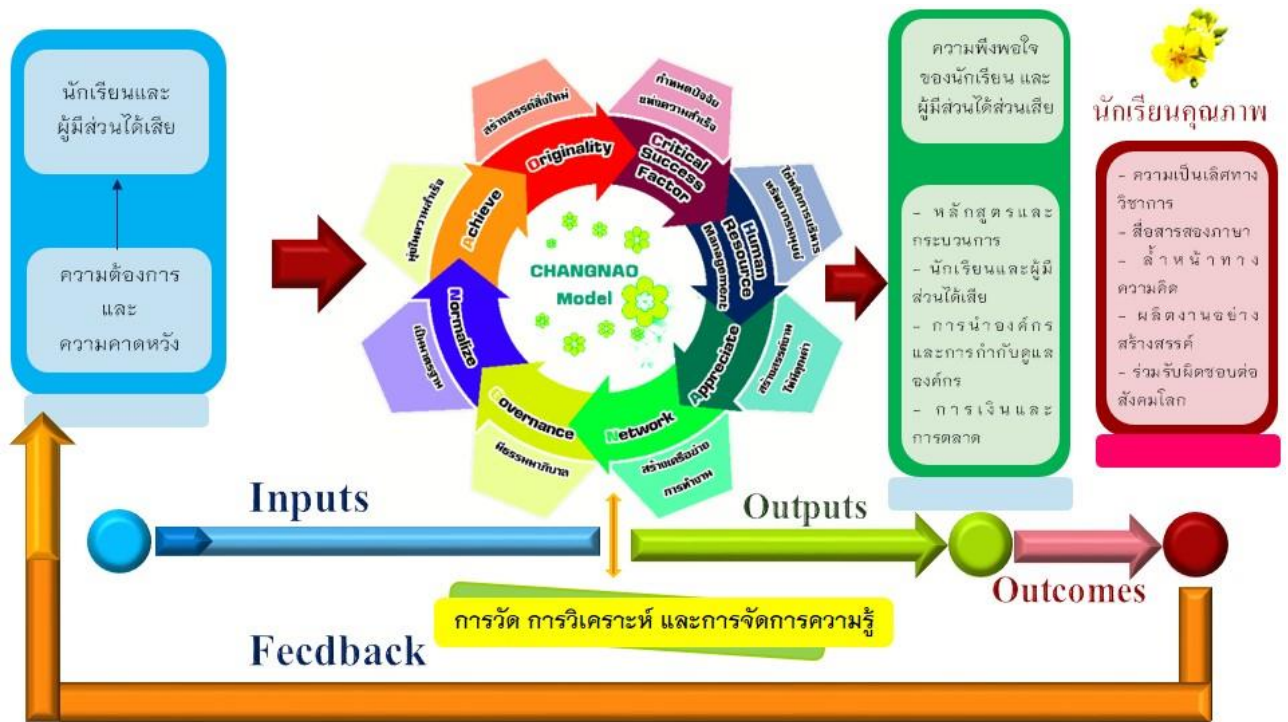
**๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ ( Consensus )** : หากสามารถจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยน ความ ขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ ต่างๆ ก็จะทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่าง ง่ายดาย เพราะครูและ บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติ ในแบบอย่างเดียวกัน

**๗. การตัดสินใจ ( Decision Making )** : การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ทุกคน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ ( Role Model ) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ รวมไปถึง ถึงการ กล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้ เหมาะสมกับ วัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของ องค์กร

**๘. การรวมพลัง ( Synergy )** : การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือ การรวมพลังของทุกคนใน องค์กร หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆคนแล้ว ก็จะมีพลังที่สามารถจะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จ ได้ อย่างยอดเยี่ยม

**๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ( Goal and Objective )** : องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ที่ ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กรหรือวิสัยทัศน์(Vision) ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการ สื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพื่อหาทางออกหรือหลุดพ้นต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

**๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ( Change and Development )** : องค์กรย่อมมีการ เปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ จะต้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนในองค์กรให้มี องค์กรประกอบครบทั้ง ๙ ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อน ำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน ( Sustainable Organization )



จากภาพแสดงถึงระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนเวียงนครวิทยาคม ที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นสากล ขับเคลื่อนองค์กรภายใต้วิสัยทัศน์ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพชีวิต บนพื้นฐานความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภายในปี 2565 โดยมีการกำกับติดตามและพัฒนางานในโรงเรียน กำหนดค่านิยมองค์กรที่ว่า “ร่วมคิด ร่วมทำ นำสู่ความสำเร็จ” จนเกิดวัฒนธรรมองค์กร “รู้จักสามัคคี มีจิตอาสา” โรงเรียนเวียงนครวิทยาคม ได้นำหลักการบริหารงานแบบรู้จักสามัคคี มีจิตอาสา มาบูรณาการกับระบบคุณภาพ PDCA เกิดการปรับปรุงระบบการดำเนินงานด้วยนวัตกรรมชั้นนำโมเดล (CHANGNAO MODEL) บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ มีความรับผิดชอบ มีน้ำใจและทำงานเป็นทีม มีการวางแผนปฏิบัติงานโดยการมีเป้าหมายเดียวกันและใช้การบริหารจัดการที่มุ่งความสำเร็จ ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงาน มีการนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ร่วมกันวางแผนปรับปรุงพัฒนา จนมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน และมีวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียนเวียงนครวิทยาคม คือ ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ

ตารางที่ P12 แผนที่นำทางสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล

แผนที่นำทางสู่มาตรฐานสากล (CHANGNAO - MODEL)		
Plan	Critical Success Factor กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ	Human Resource Management ใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์
Do	Appreciate สร้างสรรค์งานให้มีคุณค่า	Network สร้างเครือข่ายการทำงาน
Check	Governance มีธรรมาภิบาล	
Act	Achieve มุ่งในความสำเร็จ	Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่
	Normalize เป็นมาตรฐาน	





ตารางแสดงความสัมพันธ์วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์โรงเรียนเวียงนครวิทยาคม ปี 2561-2564

