

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงเรียนหนองเซิงวิทยาคม

1. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมี วัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาทุกคนตั้งแต่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจน ครูในโรงเรียน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายใน องค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน

2. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้แข็งแกร่ง คือการมีคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีทัศนคติในการเปิดใจ กว้าง ยอมรับความ เปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรนำไป ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ เกิดความยั่งยืนในองค์กร

3. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : การขับเคลื่อนองค์กรสู่ ความยั่งยืน หรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด คือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรใน องค์กร ผู้บริหารควร ไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร ที่ตนเองได้ สัมภาษณ์หรือร่วมงานกับ องค์กรด้วยตนเอง ต้องสร้างมิตรภาพที่ดีในหมู่ของพนักงานไม่แบ่งชนชั้นใน การทำงาน

4. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน นั้น ครูทุก คนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่ เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา

5. ภูมิฐานในการขัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุค อนาคตก็ ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการ นำพาองค์กร ให้ฝ่า พินไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและคณะครูทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่ มีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง ในองค์กร ให้ กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี

6. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคล สามารถขจัด ความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ได้แล้วนั้น ความเป็น เอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปอย่างง่ายดาย เพราะครูส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็น เสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่าง เดียวกัน

7. การตัดสินใจ (Decision Making) : การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับครูทุกๆ คน หรือ กล้าที่จะ แสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับครูได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มีใช่เพียงติด ประกาศ หรือแถลงเป็น

นโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับครุ ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับ วัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. การรวมพลัง (Synergy) : การเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย คือ การรวมพลังของ ทุกคนใน องค์กร หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ คนแล้ว ก็สามารถมีพลังที่สามารถจะทำอะไรให้ประสบ ความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

9. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร หรือวิสัยทัศน์ (Vision) การ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่ง รวมไปถึงการสื่อสาร และกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพื่อหาทางออกหรือหลุดพ้นอุปสรรคที่ เกิดขึ้น

10. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : องค์กรย่อมที่ จะต้องมีการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่ เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและ พัฒนาการบริหารงานภายในองค์กร และการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เพื่อองค์กรแห่งความ ยั่งยืน (Sustainable Organization)