

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน พัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ เพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักว่า คนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการส่งเสริมให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านสติปัญญา ร่างกายและจิตใจ จะเป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชนและสังคม ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม จะเห็นได้ว่า ในสังคมไทยองค์กรในระบบราชการนับเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหารพัฒนาประเทศ และการนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐในการให้บริการแก่ประชาชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากองค์กรราชการมีขนาดใหญ่ การบริหารจัดการค่อนข้างล่าช้า เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานและมีการใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมาก รัฐบาลจึงได้มีนโยบายการปฏิรูประบบราชการ และได้กำหนดเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (สุณี ผลดีเยี่ยม, <http://dental.anamai.moph.go.th/wichakan/governance.asp>) เพื่อให้ทุกส่วนราชการมีการบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้ 1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการและ 7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอโดยมีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Government) 6 ประการ คือ 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักความมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า ซึ่งการบริหารราชการบ้านเมืองเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (<http://www.kodmhai.com/m8/T1.html>) มาตรา 11 ได้ระบุว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะ

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการในสังกัด ให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายของนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะมีการรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4 มิติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2551, <http://www.bpp.go.th/guideline/>) ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล เป็นการแสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน มิติที่ 2 ด้านคุณภาพ เป็นการให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ เป็นการแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดระยะเวลาการให้บริการ การบริหารงบประมาณ การประหยัดพลังงาน มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กรเป็นการแสดงความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร และการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมในการสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการในการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ

จากกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้ง 4 มิติดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้บริหารองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความตระหนักมุ่งมั่นในการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกคน หาแนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างความพร้อมของบุคลากรให้ยอมรับและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ เห็นความสำคัญในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ โดยการเรียนรู้นั้นจะเกิดขึ้นในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร (Marquardt and Reynolds, 1994 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปินิตามัย, 2544: 79-80) โดยมีทักษะภายใต้พื้นฐานวินัย 5 ประการ ของ Peter M. Senge (1990) ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) นอกจากนี้ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ควรมีโครงสร้างที่เหมาะสม มีการทำงานที่ยืดหยุ่นเอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสนับสนุนเปิดโอกาสให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาคุณภาพ ทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน มีเทคโนโลยีสนับสนุนประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์ เป็นการ

สร้างพลังร่วมกันทั้งภายในทีม และระหว่างทีมกับบุคคลภายนอกทีม และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผลักดันให้การปฏิบัติงาน และการทำกิจกรรมร่วมกันไปสู่เป้าหมายที่มีจุดหมายเดียวกัน Kanter (1977) ยังได้กล่าวไว้ว่า หากผู้ตามหรือบุคลากรระดับปฏิบัติในองค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาส มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญา และได้รับการส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยผู้บริหารให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้าถึงอำนาจด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้ทรัพยากร ให้โอกาสที่เพียงพอที่จะให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเต็มที่ เต็มศักยภาพจะเป็นการสร้างพลังความแข็งแกร่ง ความก้าวหน้าให้กับทีมงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์ มีความพร้อมที่จะร่วมพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคง และเกิดประสิทธิภาพในองค์กร

ในภาพรวมที่ผ่านมาของอาชีวศึกษาจังหวัดตากนั้นมีการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับต่ำเพราะขาดความรู้ใหม่ๆ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเลือกศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดตากที่เกิดจากการรวมกลุ่มวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภายในจังหวัดตาก ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2551 ซึ่งประกอบด้วยจำนวน 4 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างตาก วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก วิทยาลัยการอาชีพแม่สอด และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก การรวมกลุ่มกันเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษาและความเป็นเอกภาพทางการอาชีวศึกษา โดยมีคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดดำเนินงานทางด้านการผลิตนักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของแต่ละสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยในการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากร เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ แนวคิด เพื่อให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตัวบุคคล การงาน และสถานศึกษานั้นๆ ปัจจุบันสถานศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดตากมีบุคลากรจำนวนมากและตำแหน่งหน้าที่หลากหลาย มีทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ บุคลากรเหล่านี้จะต้องปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่างกัน ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นย่อมจะมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้นไม่มากก็น้อย เช่น ปัญหาเรื่องภูมิหลังของบุคลากรที่แตกต่างกัน เมื่อมาทำงานร่วมกันอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นได้ นอกจากนั้นเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้วอาจตามไม่ทันในความเจริญก้าวหน้า ซึ่งอาจจะทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และอาจมีปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาการทำงาน เป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ปัญหาความสามัคคีในหน่วยงาน และปัญหาทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความไม่เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของการอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง

เป็นต้น นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าในส่วนของหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดจะเน้นที่บริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา และพร้อมที่จะเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาและการเปิดสอนระดับปริญญา (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2551) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้หรือจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ต้องมีปัจจัยสำคัญคือ บุคลากรจะต้องมีจิตสำนึกในการแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเองในการเสริมสร้างอำนาจในงานจากแรงผลักดันด้านได้รับอำนาจและการได้รับโอกาสให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกันคิด ตัดสินใจอย่างเป็นระบบ สามารถบูรณาการความรู้ความคิดใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแนวทางการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge (1990) ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากให้สามารถกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน มีการประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การยอมรับฟังในความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน ทำให้งานมีการพัฒนาประสิทธิภาพรองรับต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตในอนาคตได้ ดังคำกล่าวที่ว่า หากองค์กรใดบุคลากรยังใช้ความรู้เดิมในการพัฒนางาน ไม่มีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน แนวใหม่ เพื่อนำความรู้ต่างๆ มาปรับใช้ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น ก็ไม่สามารถสร้างผลงานที่ตอบสนองต่อความต้องการได้ทันในยุคกระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Warner Burke, 1982)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาผลกระทบของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลกระทบต่อความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและสถานที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ประกอบด้วย วิทยาลัยสารพัดช่างตาก วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก วิทยาลัยการอาชีพแม่สอด และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 310 คน (สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดตาก, 2552)

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหาและตัวแปร

ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2551 และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีตัวแปรที่ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ประกอบด้วย

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) ระดับการทำงาน
- 1.5) ประสบการณ์การทำงาน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสในการเสริมสร้างอำนาจในงาน (Empowerment) เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ ของ Kanter (1977) คือ

2.1.1) ด้านการได้รับอำนาจ (Power)

- การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร (Information)
- การได้รับการสนับสนุน (Support)
- การได้รับทรัพยากร (Resource)

2.1.2) ด้านการได้รับโอกาส (Opportunity)

- การได้รับความก้าวหน้า (Advancement)
- การได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (Increase Competence and Skill)
- การได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชย (Reward and Recognition)

2.2) แนวทางการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ของ Peter M. Senge (1990) คือ

2.2.1) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

2.2.2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)

2.2.3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

2.2.4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

2.2.5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาศึกษาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2552 ถึงเดือนสิงหาคม 2552

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีผลให้การจัดการเรียนการสอนในแต่ละสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากขึ้น

3. ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาวิจัยในด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบอื่นๆ ต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึกรู้สีกของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มอำนาจ เพิ่มพูนความรู้ ซึ่งจะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กร

2. ระดับการทำงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

2.1 บุคลากรระดับบริหาร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.2 บุคลากรระดับปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

3. การเสริมสร้างอำนาจในงาน (Empowerment) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจทางด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตาก ประกอบด้วย การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส ซึ่งวัดได้จากแบบ สอบถามการเสริมสร้างอำนาจในงาน ครบถ้วนทั้ง 2 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การได้รับอำนาจ (Power) หมายถึง ทักษะของบุคลากรในการได้รับการส่งเสริมอำนาจให้สามารถจะปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้เต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายประกอบด้วย

3.1.1 การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การได้รับทราบข้อมูลและการสืบค้นข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง แนวนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานและระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแผนงานประจำปี ระบบการประเมินผลงานรวมถึงวิธีการพิจารณาเงินเดือน

3.1.2 การได้รับการสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความรู้ ทักษะ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3.1.3 การได้รับทรัพยากร (Resource) หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้มีทรัพยากรบุคคลรองรับเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสามารถขอความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันในยามจำเป็น รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานของบุคลากร และงบประมาณ

3.2 การได้รับโอกาส (Opportunity) หมายถึง ทักษะของบุคลากรในการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย

3.2.1 การได้รับความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ท้าทาย มีขอบข่าย และบทบาทในองค์กรมากขึ้น รวมถึงได้รับการเสนอผลงานจนได้รับการตอบแทนความดีความชอบจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (Increase Competence and Skill) หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนา ศึกษาดูงาน การประชุมวิชาการ ตลอดจนได้มีโอกาสศึกษาต่อ รวมทั้งได้มีโอกาสทำงานกับผู้มีความรู้ความสามารถในการฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ซับซ้อนมากขึ้น

3.2.3 การได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชย (Reward and Recognition) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ และได้รับการยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลเนื่องจากความสำเร็จในงาน รวมถึงการยอมรับในความสามารถของตนเอง

4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ทักษะของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อบ่มบ่มผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีการส่งเสริม กระตุ้น สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครอบคลุมรายละเอียดทั้ง 5 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ที่จะขยายความสามารถในระดับบุคคล กระตือรือร้นสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มศักยภาพของตนเองตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างสรรค์งานในความรับผิดชอบ ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่จะช่วยปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) หมายถึง การที่สามารถสะท้อนความคิด ทักษะคิด ความเชื่อที่ถูกต้อง ชัดเจน มองโลกในแง่ดี ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น ปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมเพื่อตอบสนองแผนนโยบายของหน่วยงาน และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญ

4.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีส่วนร่วมพิจารณาและกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน

4.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจ รับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน และร่วมกันถ่ายทอดความรู้ข้ามสายงาน พร้อมทั้งยอมรับข้อผิดพลาดและพยายามแก้ปัญหา ตลอดจนเรียนรู้ความล้มเหลวและความสำเร็จจากการทำงานเป็นทีม

4.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) หมายถึง การแสดงออกของวิธีการคิดและการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างภาระหน้าที่ของตนเองกับผู้อื่น สามารถมองเห็นเชื่อมโยงปัญหา และปรับเปลี่ยนการทำงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ บูรณาการเป็นความรู้ ความคิดใหม่ มองความสำเร็จขององค์กรว่าเกิดจากความร่วมมือร่วมใจ ของทั้งหน่วยงานในองค์กร และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

5. อาชีวศึกษาจังหวัดตาก หมายถึง วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภายในจังหวัดตาก รวมกันเป็นกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2551 ประกอบด้วยจำนวน 4 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างตาก วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก วิทยาลัยการอาชีพแม่สอด และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก การรวมกลุ่มกันเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษาและความเป็นเอกภาพทางการอาชีวศึกษา

6. พนักงานราชการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก โดยจะมีการต่อสัญญาจ้างงาน 4 ปีครั้ง

7. ครูอัตราจ้างชั่วคราว หมายถึง ผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก และค่าตอบแทนจะได้รับจากงบดำเนินงานและงบอุดหนุน ซึ่งเวลาปิดเทอมก็ยังจะได้รับค่าตอบแทนตามปกติ

8. ลูกจ้างประจำ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหมวดฝีมือ และหมวดแรงงานในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก โดยมีสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวน และค่าตอบแทนจะได้รับเป็นรายเดือน

9. ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก โดยจะมีการทำสัญญาจ้างงานเป็นรายปีงบประมาณ และค่าตอบแทนจะได้รับเป็นรายเดือน