

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งครอบคลุมทั้งประชาคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดการไหลเทของข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว จนทำให้รู้สึกเหมือนโลกไร้พรมแดน (Borderless World) และในปี ค.ศ. 2000 – 2009 จะเป็นทศวรรษของดิจิทัล (Digital Decade) ทำให้ผู้ใช้จะมีประสบการณ์มาก สามารถทำงานได้เป็นส่วนตัว และสามารถเข้าถึงโลกของข้อมูล ผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องประสบกับความไม่แน่นอนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ในสังคมยุคของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ผลผลิต การบริหารและบุคคล สังคมที่บริโภคข่าวสารมาเป็นสังคมที่ศึกษาข่าวสารและความรู้ โดยอาศัยปัจจัยที่สำคัญ คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้ความรู้ คือ พลัง (Duke, 2004 : 18)

บุคคลที่มีความรู้จึงเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์การ ความรู้และความไม่รู้จะกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้องค์การต่าง ๆ ก็ต้องมีการเตรียมความพร้อม เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การ (จำเริญ จิตรหลั่ง, 2550 : 16 – 21) บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่จะนำพาให้องค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์การควรให้ความสำคัญ เพราะโลกในยุคปัจจุบัน วิทยาการเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งในสังคมของการบริหารย่อมต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองให้รองรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ในการพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสื่อสาร การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาตนเอง ล้วนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การพัฒนานุเคราะห์จะยังมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าสามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อพัฒนาหรือกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนานุเคราะห์ได้มากขึ้น องค์การต่าง ๆ ที่ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า จึงมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม โดยในปัจจุบันนอกจากมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนานุเคราะห์ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้ดีขึ้นแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้เป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายโดยรวมขององค์กรด้วย การที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความอุตสาหพยายาม ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์และมีผลต่อความสำเร็จของตนเองและองค์กรด้วย (ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, 2549 : 175 – 176)

การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งผู้นำด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเพื่อจะได้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการกิจ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะอาจกล่าวได้ว่าผู้นำประเภทนี้สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงขึ้นในสภาพการณ์ที่มีข้อจำกัดและปัญหาต่าง ๆ ได้ สามารถดึงเอาความคิด ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อองค์กร ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เบสส์และอโวลิโอ(Bass & Avolio, 1994, อ้างถึงในรัตติกรณ จงวิลาศ, 2548. เอกสารประกอบการสอนชุด ภาวะผู้นำ. ภาควิชาจิตวิทยา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำซึ่งสามารถเห็นได้จากการที่ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเป็นผู้ที่มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ การกิจของ تیمและองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองไกลเกินความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุผลจะแห่งตนและความเป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเองและผู้อื่นรวมทั้งองค์กรด้วย

ภารกิจหลักในการดำเนินงานของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาและการบริหารปัจจัย จึงจะบรรลุผลในกระบวนการ จึงต้องอาศัยทั้งผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้านจึงจะนำโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ ต่อการชี้นำ

ให้องค์การก้าวไปในทิศทางที่ตนต้องการ (ธีระ ฤกษ์เจริญ, 2546 : 5) ความสำเร็จของผู้บริหารจึงขึ้นอยู่กับลักษณะของการใช้อำนาจ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความฉลาดในการใช้อำนาจ มีความเข้าใจในความละเอียดอ่อนของอำนาจ โดยระมัดระวังมิให้การใช้อำนาจของตน ไปก่อให้เกิดช่องว่างทางสถานภาพส่วนบุคคล พยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจข่มขู่ทำลายศักดิ์ศรี และสถานภาพของผู้อื่น ทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ชอบใช้อำนาจด้วยความอหังการเพื่อกดดันแก่งแย่ง โทษ กดขี่ข่มเหงและขาดความเป็นธรรม ข่มสร้างบรรยากาศที่เกิดความโกรธแค้น เกิดการต่อต้านผู้นำ และส่งผลกระทบทางเสียหายต่อองค์กร(สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545 : 235) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และอำนาจ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ บุคคลในองค์กรเป็นจำนวนมากมายที่เกิดความคับข้องใจ อันเนื่องจากระบบการทำงานมิได้เป็นไปตามเหตุผลอย่างสมบูรณ์ ระบบคุณธรรม(Merit System) ที่ควรยึดถือมิได้นำมาใช้อย่างถ้วนทั่ว กล่าวคือ ตามหลักการพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยเฉพาะการวินิจฉัยสั่งการจำเป็นต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด แต่ในทางปฏิบัติอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการบริหารส่วนใหญ่มิได้เป็นเช่นนั้น แต่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของทางการเมือง พฤติกรรมต่าง ๆ อาทิการแสวงหาอำนาจจะมีอิทธิพลต่อการวินิจฉัยสั่งการ เรื่องเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ที่เห็นชัดเจนและรู้กันทั่วไป ซึ่งอำนาจแต่ละรูปแบบที่ผู้บริหารใช้นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องตอบสนองต่ออำนาจแต่ละแบบในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทราบว่าตนมีอำนาจ และใช้อำนาจที่สอดคล้องกับภารกิจและสมาชิกในองค์กรนั้น ซึ่งโดยบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ย่อมมีความต้องการอำนาจ เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อคนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร (McClelland, 1961 : 236) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมองหาแหล่งอำนาจที่จะนำมาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดบรรยากาศองค์กร(Organizational Climate) ที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน(Litwin & Strinrer, 2002 : 65)

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน คือ พยายามใช้ทรัพยากรองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรองค์กรที่มีความสำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้สมาชิกในองค์กรพอใจ (ภารดี อนันต์นาวี, 2548 : 51) การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จจะต้องได้ทั้งคนและงาน เมื่อทำงานเสร็จทุกครั้งจะมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อดูประสิทธิผล

ของงานหรือปัญหาอุปสรรค เช่นเดียวกันเมื่อสิ้นปีการศึกษาที่ควรประเมินสภาพบรรยากาศองค์การของโรงเรียนด้วย บรรยากาศองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เป็นภาพรวมของความรู้สึที่บุคคลมีต่อโรงเรียน ถ้าเป็นบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความผูกพัน ความพอใจ ความอบอุ่นใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจ ย่อมส่งผลให้องค์การของโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548 : 183) และบุคลากรต้องการทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศที่ดี และได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม องค์การที่มีการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้ได้รับผลผลิตมากขึ้นตามไปด้วย (ชาญชัย อาจิณสมาจาร, 2544:20-22)

โดยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วทั้งหมด ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาโดยรวม ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาบุคลากรและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมและปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและบรรยากาศองค์การ เพื่อให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและบรรยากาศองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไปและจะได้บริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการศึกษา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย
- 2.2 ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย
- 2.3 ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย
- 2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย

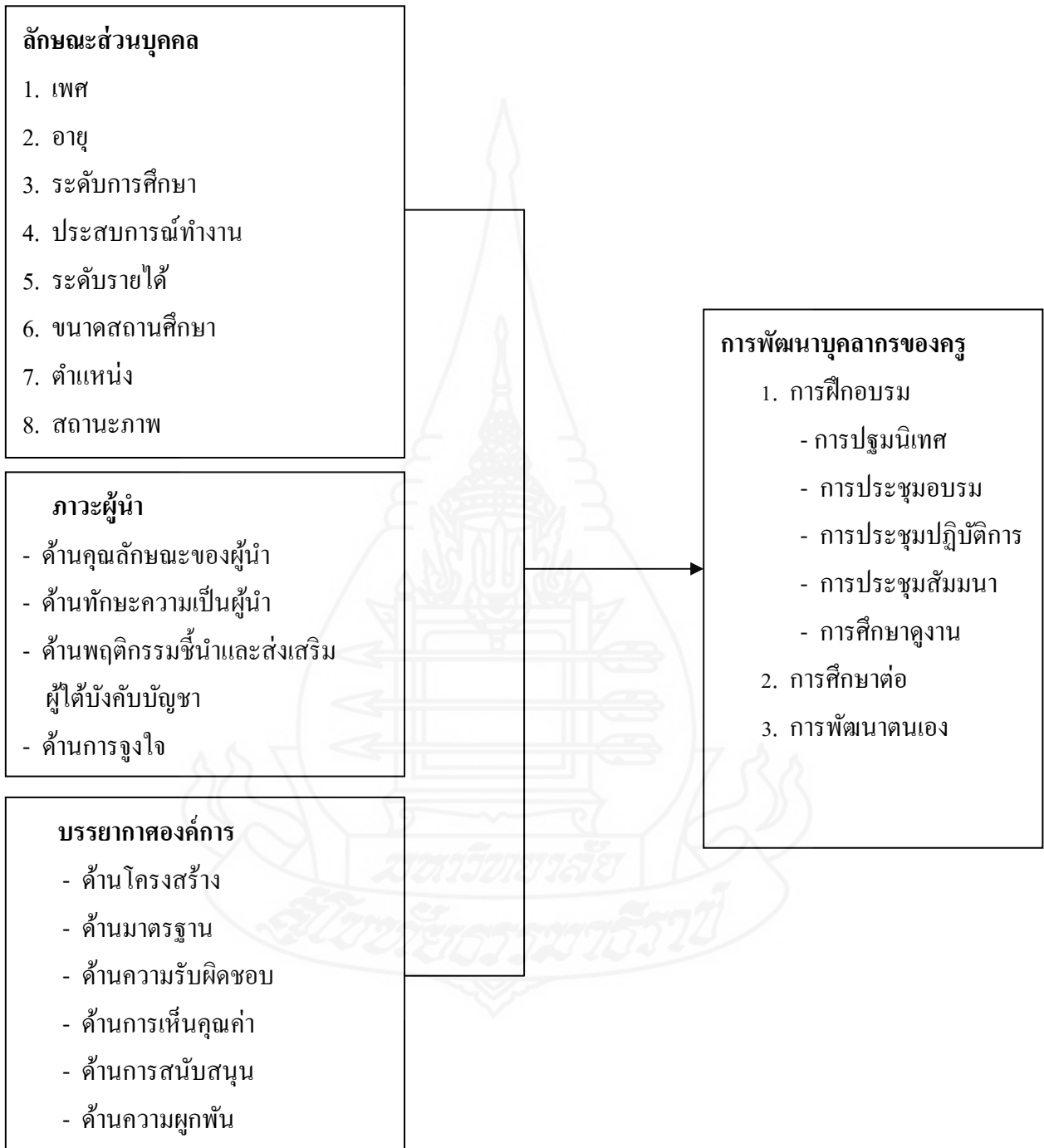
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนานุคลากร และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยใช้กรอบแนวคิดของเบสส์และอวลิโอ(Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิลาศ, 2548. เอกสารประกอบการสอนชุด ภาวะผู้นำ. ภาควิชาจิตวิทยา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ที่กล่าวถึงในเรื่องภาวะผู้นำ กรอบแนวคิดของ Stringer (2002: 10-11,) Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.) ที่กล่าวถึงในเรื่องบรรยากาศในองค์การ และกรอบแนวคิด ฮาบินสันและไมเออร์(Habinson & Myers, 1994 : 1 – 3 อ้างถึงในณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, 2543 : 208 – 209) ในการพัฒนานุคลากรและจึงมาใช้เป็นกรอบแนวคิดวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย

4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย
- 4.2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย
- 4.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 ในจังหวัดหนองคาย

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล
 - (1) เพศ
 - (2) อายุ
 - (3) ระดับการศึกษา
 - (4) ประสบการณ์ทำงาน
 - (5) ระดับรายได้
 - (6) ตำแหน่ง
 - (7) สถานะภาพ
 - (8) ขนาดของสถานศึกษา

5.2.2 ภาวะผู้นำ

- 1) คุณลักษณะของผู้นำ
- 2) ทักษะของผู้นำ
- 3) พฤติกรรมชี้นำและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) การสร้างแรงจูงใจ

5.2.3 บรรยายาของค์การ

- 1) ด้านโครงสร้าง
- 2) ด้านมาตรฐาน
- 3) ด้านความรับผิดชอบ
- 4) ด้านการเห็นคุณค่า
- 5) ด้านการสนับสนุน
- 6) ด้านความผูกพัน

5.2.3 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) การพัฒนานวัตกรรมของครู

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือแนวทางการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ และเป็นแบบอย่างที่ดีมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ และพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานตามด้วยความ เต็มใจเต็มความสามารถ และบรรลุผลตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ด้าน คือ

6.1.1 ด้านคุณลักษณะของผู้นำ เป็นคุณลักษณะพิเศษในตัวผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี นับถือศรัทธา และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนจะประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

6.1.2 ด้านทักษะความเป็นผู้นำ เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการติดต่อสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงานมีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงาน เพื่อบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวมและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีการมอบหมายงานเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

6.1.3 ด้านพฤติกรรมการณ์นำและส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหากระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน

6.1.4 ด้านการจูงใจ เป็นการที่ผู้นำใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกลอบใจให้กำลังใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวก และการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามรู้สึกว่ตนเองมีคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคลากรในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน ทั้งโดยตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การ และมีลักษณะเฉพาะตัว หรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ โดยแบ่งบรรยากาศขององค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

6.3.1 โครงสร้าง เป็นการสนองตอบตามความรู้สึกของบุคลากรว่ มีการจัดการและมีการระบุนหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างองค์การจะมากเมื่อบุคคลรู้สึกว่ทุกคนมีการระบุนหน้าที่เป็นอย่างดี และระดับโครงสร้างจะน้อยเมื่อบุคคลมีความสับสนในภาระหน้าที่และผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ

6.3.2 มาตรฐาน เป็นการวัดถึงความรู้สึกกดดันในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และระดับความภาคภูมิใจในพนักงานว่มีการปฏิบัติงานที่ดี การมีระดับมาตรฐานสูงแสดงถึงการที่บุคคลมองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และการมีระดับมาตรฐานต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

6.3.3 ความรับผิดชอบ เป็นการตอบสนองความรู้สึกของพนักงานถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่มีความรู้สึกว่มีความรับผิดชอบในระดับสูง จะมีการมุ่งแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่มีความรู้สึกว่มีความรับผิดชอบในระดับต่ำ จะมีตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่เสี่ยงและการทดลองปฏิบัติงานใหม่ ๆ ก็จะมีแนวโน้มว่จะหมดกำลังใจ

6.3.4 การเห็นคุณค่า เป็นการบ่งชี้ว่บุคลากรรู้สึกได้ถึงการได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัล หรือการดำหนิตีดยื่นและการถูกลงโทษ

บรรยากาศการมองเห็นคุณค่าในระดับสูง จะลงบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุล และความเหมาะสมระหว่างรางวัลและการดำเนินคดีขึ้น บรรยากาศการมองเห็นคุณค่าในระดับต่ำ จะบ่งบอกถึงการปฏิบัติงานได้ดีแต่รางวัลไม่มีความแน่นอน

6.3.5 การสนับสนุน เป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของพนักงานถึงความไว้วางใจ และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูง เมื่อบุคลากรรู้สึกตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ดี และเมื่อพวกเขารู้สึกแล้วพวกเขาจะให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุนจะอยู่ในระดับต่ำ เมื่อบุคลากรรู้สึกโดดเดี่ยวและแยกจากผู้อื่น

6.3.6 ความผูกพัน การสนองตอบตามความรู้สึกของพนักงาน ถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูง จะเกี่ยวข้องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของบุคคล การมีความรู้สึกผูกพันในระดับต่ำ หมายถึงการที่พนักงานรู้สึกไม่มีความห่วงใยหรือสนใจต่อองค์กร และเป้าหมายขององค์กร

6.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่จะสร้างเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

7.2 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ