ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน

The Leadership of School Administrators for School Administrator Leadership for Developing a Positive Organizational Work Climate

นพดล ปัญญาพิสิฐพงศ์
โรงเรียนบ้านดอนฟักทอง (พิณจันทนวงศ์ประชาสรรค์)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2
E-mail: s67561802077@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานภายในองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดของ Greenberg and Baron (๑๙๗๗), Litwin and Stringer (๑๙๖๘), Kopelman et al. (๑๙๙๐ อ้างถึงใน ธีรศักดิ์ มังคุด, ๒๕๖๔) และงานวิจัยของนักวิชาการไทย อาทิ นารินทิพย์ สิงห์งอย (๒๕๖๓), นราธิป โชคชยสุนทร (๒๕๖๒) และสัมฤทธิ์ ผิวนิ่ม (๒๕๕๒) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงบวกมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์การผ่านการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และแรงจูงใจของบุคลากร อันนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาและความสำเร็จขององค์การโดยรวม บทความเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้ภาวะผู้นำควบคู่กับการพัฒนาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การอย่างสมดุล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, บรรยากาศองค์การ

Abstract

This academic article aims to study the role of school administrators' leadership in influencing the development and promotion of a positive organizational work climate. The study is based on a documentary research approach, drawing upon key theoretical frameworks such as Greenberg and Baron (1977), Litwin and Stringer (1968), and Kopelman et al. (1990, cited in Teerasak Mungkud, 2021), along with Thai scholars including Narintip Singngoi (2020), Narathip Chokchayasunthorn (2019), and Sumrit Piwnim (2009). The findings reveal that positive leadership plays a vital role in shaping the direction of the organization through

motivation, effective communication, role modeling, and the promotion of constructive relationships. These factors collectively influence the behavior, attitudes, and motivation of personnel, contributing to a supportive work environment that fosters development and organizational success. The article recommends that school administrators emphasize the integration of positive leadership practices with the balanced development of organizational climate components to enhance work efficiency and elevate educational quality in a sustainable manner.

Keywords: Leadership, Organizational Climate

บทนำ

การบริหารจัดการองค์การในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างรอบด้าน ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานเพียงลำพัง หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย การนำเอาเทคนิค วิธีการและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ จึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการสร้างประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารจึงถือเป็นศิลปะที่ กำหนดทิศทางของ การทำงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์การ (นารินทิพย์ สิงห์งอย, 2563) ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (นราธิป โชคชยสุนทร, 2562) ในด้านการบริหารงานร่วมกับบุคลากรนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ทั้งในด้านจิตใจและพฤติกรรม รวมถึงสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสาร การสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์การ (นารินทิพย์ สิงห์งอย, 2563) บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานภายในสถานศึกษา โดยมีส่วนช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ หากมีการบริหารจัดการบรรยากาศที่ดี ย่อมทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย (ธีรศักดิ์ มังคุด, 2564) นอกจากนี้การบริหารจัดการของผู้บริหารยังควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนสมาชิกในองค์การทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการทำงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความรู้สึกปลอดภัย และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์การ การส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายขององค์การ เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีคุณภาพ บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร และสะท้อนออกมาในรูปแบบของความร่วมมือ ทัศนคติ

ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงเรียนที่จะสามารถเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานทางการศึกษา (สัมฤทธิ์ ผิวนิ่ม, 2552)

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี หากผู้บริหารสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสาร และการบริหารความสัมพันธ์ จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน เกิดความร่วมมือ และส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาท การกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลส่งผลต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความมานะและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ ให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ (นราธิป โชคชยสุนทร, 2562) เป็นศาสตร์และศิลป์ที่บุคคลนั้น ๆ มีอยู่ในตนเองและสามารถนำศาสตร์และศิลป์นั้นออกมาใช้ในการประสานกลุ่มและชักนำ นำพากลุ่มให้ก้าวไปสู่ จุดมุ่งหมายที่วางไว้ด้วยความรู้ความสามารถ (นิษวัน วรานุสาสน์, 2561) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือทำงานด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา (ปิยะวรรณ คิดโสดา, 2561) เป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลอยู่เหนือบุคคลอื่น เพื่อนำพาไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การ (Greenberg & Baron, 1977) ผู้นำที่สามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ เคารพ เชื่อถือศรัทธา และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่าง ๆ ควรสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผุสดี จิรนากุล, 2562) มีวิธีการที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยการใช้อำนาจอิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจ ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความร่วมมือ ประสานงาน ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การหรือตามที่เป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน (รัตตินันท์ บุญกล้า, 2561)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาท พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการสร้างอำนาจอิทธิพล กระตุ้น สร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาวะผู้นำนี้ถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการประสานงาน สร้างความร่วมมือ และโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่น

ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ในยุคการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาวะผู้นำจะถูกนำมาใช้ในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (นารินทิพย์ สิงห์งอย, 2563) เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์การต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกันสู่เป้าหมายจนประสบผลสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การนั้น ๆ (สัมมา รธนิธย์, 2553) ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้น จะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำที่ดี จะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปด้วยดี (ธุมากร เจดีย์คำ, 2559) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยนำพาให้องค์การให้บรรลุไปยังเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้โดยภาวะผู้นำนั้นสามารถสร้างขึ้นได้จากความพยายามและการทำงานหนัก ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในเรื่องงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมถึงหลักสูตรโครงสร้างองค์การและการบริหารต่าง ๆ ในการบริหารต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณภาพเป็นองค์ประกอบเพื่อจะได้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ สถานศึกษาที่มีการบริหารที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำองค์การจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในองค์การสถานศึกษาและ นอกสถานศึกษาเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ (ธณิศรา แสนจริง, 2555)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการชักจูงและโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มใจ มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์การ ผู้นำที่ดีต้องสามารถเข้าถึงและเข้าใจบุคลากรในหน่วยงาน มีความสามารถในการสื่อสาร และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งบริหารบุคคลอย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้จากความพยายาม ความทุ่มเท และการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ สร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการบริหารงานเพื่อประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในองค์การสถานศึกษา

ความหมายของบรรยากาศการทำงานในองค์การ

บรรยากาศการทำงานในองค์การ หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกของสมาชิกในองค์การต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ โดยการรับรู้นั้นมีบทบาทในการกำหนด พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (สุนิสา เนาวรัตน์, 2563) ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การมักสะท้อนให้เห็นถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในองค์การ (ชนัตพร เหี้ยมหาญ, 2562) โดยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การที่บุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม จะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานต่อองค์การ (Litwin & Stringer, (1968 รวมทั้งพฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทนสนับสนุน ความอบอุ่น ฯลฯ ซึ่งการรับรู้เหล่านี้มีส่วนสำคัญในการกำหนดแนวทางของพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์การแตกต่างกัน (ภารดี อนันต์นาวี, 2551) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับสภาพการรับรู้ทางจิตใจ ซึ่งเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของนโยบายองค์การ เข้าใจถึงการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และส่งผลในการเชื่อมโยงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานเข้ากับการแสดงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Kopelman Brief and Guzzo, 1990, อ้างถึงใน ธีรศักดิ์ มังคุด, 2564) บรรยากาศการทำงานในองค์การ เป็นกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ ประกอบด้วย 1) บรรยากาศที่แสดงถึงสภาพองค์การ 2) เป็นสิ่งที่ระบุความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง 3) เป็นลักษณะที่คงทนและชัดเจน 4) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Brown and Moberg, อ้างถึงใน ธีรศักดิ์ มังคุด, 2564)

สรุปได้ว่า บรรยากาศการทำงานในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การต่อสภาพแวดล้อมภายในที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นี้นำไปสู่พฤติกรรม ทัศนคติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์การ และสะท้อนถึงความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมของบุคลากรภายในองค์การ บรรยากาศดังกล่าวไม่ได้เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงาน การบริหารจัดการ การให้รางวัล และการสนับสนุนจากผู้นำ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความเข้าใจของบุคลากรต่อเป้าหมาย นโยบาย และวิธีการดำเนินงานขององค์การ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะหลัก ได้แก่ 1.เป็นลักษณะที่สะท้อนภาพรวมขององค์การ 2.เป็นตัวแปรที่ทำให้องค์การนั้นแตกต่างกัน 3.มีความคงที่และชัดเจน และ4.ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ความสำคัญของบรรยากาศการทำงานในองค์การ

บรรยากาศขององค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้นการจะพัฒนาองค์การหรือกระบวนการทำงานของบุคลากรในองค์การจึงต้องพิจารณาหรือให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ (สัมฤทธิ์ ผิวนิ่ม, 2552) การบริหารงานของผู้บริหารหากบรรยากาศองค์การสนับสนุนการทำงาน ก็จะก่อให้เกิดการทำงานภายในองค์การนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่ง อาจมาจากบรรยากาศในองค์การ (จารุวรรณ สิทธิโชค, 2555) บรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและยังนำไปสู่การจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เมื่อทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และเต็มใจจะทำให้เกิดประสิทธิผลในหน่วยงานนั้น ๆ (กิติยา แสนสุข, 2557)บรรยากาศที่ดีของโรงเรียนจะทำให้ผลผลิตการทำงานบรรลุ จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่น่าพอใจและเป็นสถานที่ที่มีความหมาย ทั้งต่อครูและนักเรียน (FOX and Other, 1973)

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ หากองค์การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานของผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การเพราะบรรยากาศที่เหมาะสมจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การในภาพรวม ในบริบทของโรงเรียนนั้น บรรยากาศที่ดีจะช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และความพึงพอใจของครูและนักเรียน

แนวทางการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์การ

การพัฒนาบรรยากาศในการทำงานภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องนำภาวะผู้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน โดยสามารถดำเนินการผ่านแนวทางต่าง ๆ โดยการวิเคราะห์พัฒนาตามแนวคิด บรรยากาศองค์การ ๔ รูปแบบของ Litwin and Stringer ได้ดังนี้ 1. การสร้างแรงจูงใจภายในองค์การ ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำในการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการยอมรับให้กำลังใจ และให้รางวัลที่เหมาะสม การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของตนเองจะช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 2. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และเปิดกว้าง ผู้นำที่ดีควรใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพถ่ายทอดนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างปลอดภัย 3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ การสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นและเป็นมิตรระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และระหว่างเพื่อนร่วมงาน

จะช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว เกิดการยอมรับ ความไว้วางใจ และความร่วมมือ ซึ่งเป็นพื้นฐานของบรรยากาศองค์การที่ดี 4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน แก้ปัญหา และตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน การมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น 5. การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เหมาะสมทั้งด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความเสียสละ การเป็นแบบอย่างที่ดีจะสร้างแรงบันดาลใจ และทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 6. การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองผ่านการอบรม การศึกษาต่อ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้ทันสมัยและมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การ ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ 7. การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำในการผลักดันการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้สะอาด ปลอดภัย มีพื้นที่สำหรับผ่อนคลายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร 8. การยกย่องและยอมรับความสำเร็จของบุคลากร การกล่าวชมเชย ยกย่องในที่ประชุม หรือเผยแพร่ผลงานที่โดดเด่น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจ ช่วยสร้างบรรยากาศของการให้เกียรติและส่งเสริมความพยายามร่วมกันของทุกฝ่าย

สรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์การทางการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ไม่เพียงแต่ในแง่ของการบริหารจัดการเชิงนโยบายหรือการตัดสินใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้าง การขับเคลื่อนภายในองค์การ ผ่านการจูงใจ การมีอิทธิพลในเชิงบวก และการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การให้ชัดเจนและนำพาสมาชิกในองค์การไปสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยพลังแห่งความร่วมมือและความเต็มใจ ไม่ใช่เพียงด้วยคำสั่งหรืออำนาจหน้าที่เท่านั้น ภาวะผู้นำเชิงบวกยังเอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ในโรงเรียน ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้คือพลังพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในทุกมิติ อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ บทบาทของภาวะผู้นำในการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์การ เพราะบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความอบอุ่นใจ และความเคารพซึ่งกันและกันนั้น มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศที่ดีจะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความสุข กล้าคิด กล้าทำ กล้าริเริ่ม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ ในบริบทของสถานศึกษาบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความร่วมมือย่อมเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ นักเรียนจะได้รับผลเชิงบวกผ่านคุณภาพการสอนของครูที่มีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในระยะยาว โดยสรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงความสามารถในการกำกับดูแลองค์การ แต่ยังเป็นพลังแห่งการเชื่อมโยงความคิด แรงบันดาลใจ และความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์การ ผ่านการบริหารบรรยากาศให้มีคุณภาพและน่าอยู่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ สิทธิโชค. (2555). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธณิศรา แสนจริง. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธุมากร เจดีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นารินทิพย์ สิงห์งอย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิษวัน วรานุสาสน์. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต (วิทยานิพนธ์ ปร.ด.). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ผุสดี จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.). มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรีการพิมพ์.

ภูษดี จิรนากุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัด สพป.เชียงราย เขต 3 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง). มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมมา รธนิธย์. (2553). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่างการพิมพ์.

สัมฤทธิ์ ผิวนิ่ม. (2552). องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ ปร.ด.). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 6(12), 82–101.

อรรถพล จันทร์หอม. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Fox, R. S., & Other. (1973). School climate improvement: A challenge to the school administrator. Englewood, Colorado: Phi Delta Kappa.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1977). Behavior in organizations. New Jersey: Prentice Hall.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University.