



**การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**
**THE DEVELOPMENT OF VISIONARY LEADERSHIP
INDICATORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE NORTHEAST PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA**

อุไรวรรณ ภูชาดา *

ดร.ภิญโญ มนูญศิลป์ **

ดร.ยุพร รีมชลการ ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการจัดทำตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีโดยการวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน แล้วรวบรวมสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้ซึ่งประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และขั้นตอนการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 800 คน จาก 400 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์หองค์ประกอบ คือ ค่า Bartlett test of Sphericity และค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) และใช้โปรแกรม LISREL 8.52 วิเคราะห์องค์ประกอบและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่พัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการร่างและพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกได้เป็น 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 88 ตัวบ่งชี้ได้แก่ด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ และด้านการประเมินวิสัยทัศน์ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

*** รองศาสตราจารย์ อาจารย์พิเศษประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย



2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ พิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ คือ $\chi^2 = 1.19$ df = 12 p-value = 1.00 $\chi^2 / df = 0.09916$ GFI = 1.00 AGFI = 1.00 CFI = 1.00 Standardized RMR = 0.0066 RMSEA = 0.00 Critical N = 8825.86 และ Largest Standardized Residual = 0.02 โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ABSTRACT

This study was designed to study the principal visionary in the schools under the Northeast Primary Educational Service Area Offices in the Northeast of Thailand which the research purposes were : 1) to develop the principal's visionary leadership indicators, and 2) to examine the goodness of fit for the structural model indicators with the empirical data.

There are two phases in this study. The first phase was documentary analysis and interviewed with 15 experts then collected the data and synthesized them for the visionary leadership indicators. The second phase was the examining the structural model's goodness of fit with the empirical data.

The multi - stage random sampling was applied for 800 principals and teachers drawn from 400 schools. The research instruments for data collection consisted of an interview and a 5-point rating scale questionnaire. The quantitative data were analyzed to obtain mean, standard deviation then Bartlett test of Sphericity and measure of sampling adequacy (MSA) were used for the appropriateness of the data for factor analysis. LISREL was also used for factor analysis and checking the consistency of the developed model with the empirical data.

The findings of this study were summarized as follows :

1. The results of the indicator formation and development obviously found the visionary leadership indicators which classified into 5 core factors, 18 sub factors and 88 indicators. They are the visionary formulation with 3 sub factors and 9 indicators; the visionary publicity with 3 sub factors and 16 indicators ; the visionary implementation with 4 sub factors and 24 indicators ; the role model with 4 sub factors and 24 indicators and the last one is the visionary evaluation with 4 sub factors and 15 indicators.

2. The goodness of fit test of the indicators' confirmatory factor analysis model found the models which developed were fit to the empirical data following the hypotheses and based on the statistics as follows : $\chi^2 = 1.19$, df = 12, p-value = 1.00 $\chi^2 / df = 0.09916$, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, CFI = 1.00, Standardized RMR = 0.0066, RMSEA = 0.00, Critical N = 8825.86, and Largest Standardized Residual = 0.02.

Keywords : Indicator, Visionary Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานของผู้บริหารในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีวิสัยทัศน์(vision) ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมี เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ให้ได้ การกำหนดวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ทิศทางเป้าหมายในการทำงานให้เสร็จตามแผนที่วางไว้ จะเป็นตัวกำหนดขอบข่ายของงานภาระหน้าที่ จะทำให้บุคลากรต้องทำงานให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานจะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี จะต้องมีการสร้างทีมงานเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถ้าไม่มีวิสัยทัศน์หรือไม่มีการสร้างภาพอนาคตจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนทั้งองค์กร และมีความต้องการ (passion) ที่จะทำให้อำนาจวิสัยทัศน์เป็นจริง นี่คือหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำ ซึ่งจะทำอย่างนี้ได้ก็ต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ต้องสื่อสารความคิดและแนวคิดนี้ให้เป็นที่รับรู้เข้าใจร่วมกันเป็นผลสำเร็จ มีความเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์นี้ร่วมกัน และผลักดันร่วมกัน ผู้นำจะต้องกล้าเปลี่ยนแปลงและต้องการที่จะเปลี่ยนในสิ่งที่ไม่ดีให้ดีขึ้น และต้องกล้าเสี่ยงและที่สำคัญคือต้องกล้าคิดนอกกรอบ (Think out the box) กล้าคิดออกจากกรอบเดิมๆ ให้ได้ ถ้ายังจำเจอยู่กับกรอบเดิมๆ ก็เป็นผู้นำได้ยาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องใส่ใจที่จะดูแลคุณภาพของนักเรียนและครู รวมทั้งการบริหารไปพร้อมๆ กันเพราะถูกบังคับว่าจะต้องใส่ใจในผลลัพธ์ของสถานศึกษาในโรงเรียนนั้นๆ ทำให้ผู้อำนวยการจะต้องวางยุทธศาสตร์ของโรงเรียนร่วมกับครู ร่วมกับผู้บริหารการศึกษา และร่วมกับนักเรียนจะเป็นกระบวนการที่ขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระดับห้องเรียน โรงเรียนจนถึงระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์นั้นจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดวิสัยทัศน์ที่ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรโรงเรียน วิทยาลัยหรือสถานศึกษาในอนาคต โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์สามารถมองคนเป็น ใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานเป็นทีม เพื่อก้าวให้ทันกับความเจริญเติบโตของภาคเอกชนซึ่งอยู่ในภาวะการแข่งขัน มีการปรับตัวโดย

ตลอด ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องจัดการศึกษารับผิดชอบอนาคตของนักเรียนนักศึกษา แต่ไม่สร้างวิสัยทัศน์ ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีเทคนิคกลยุทธ์วิธีที่จะนำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสังคมของประเทศเพื่อนบ้านและของโลก ผลเสียต่างๆ จะเกิดขึ้นกับเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ (วันทนา เมืองจันทร์, 2545) ดังคำกล่าวของ แรม เซย์ และคลาร์ค (Ramsay & Clark, 1990 อ้างถึงใน มารศรี สุธานี, 2540 : 2) ที่กล่าวไว้ว่าไม่มีโรงเรียนใดสามารถสร้างสรรค์ให้เจริญก้าวหน้าได้หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์ และไม่มีโรงเรียนใดสามารถดำรงรักษาความเป็นโรงเรียนที่ดีไว้ได้หากผู้บริหารโรงเรียนไม่มีวิสัยทัศน์

คำถามหนึ่งที่สำคัญในเชิงวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำก็คือ เราหรือประชาชน หรือบุคลากรในองค์กรนั้นต้องการผู้นำแบบไหน (พล เดชะรินทร์, 2555) มีทฤษฎีอยู่ 2 แนวทางที่สำคัญ คือ ทฤษฎีแรกต้องการผู้นำที่เหมือนกับเรา เป็นตัวแทนของพวกเรา การมีผู้นำที่เป็นตัวแทนของคนในองค์กร ทำให้มีความรู้สึกว่าจะเป็นผู้ำนานั้นจะคิดเหมือนกับคนส่วนใหญ่ และจะปกป้องผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ ผู้นำประเภทนี้ถ้าทำตัวดีก็จะทำให้ผู้ตามหรือคนในองค์กรชื่นชอบ รักดี รู้สึกเกี่ยวพันและเกี่ยวข้องด้วย อีกทฤษฎีหนึ่ง บอกว่าคนในองค์กรต้องการผู้นำที่เก่ง โดดเด่น มากกว่าผู้นำที่เป็นตัวแทนคนในองค์กร ภายใต้ทฤษฎีนี้คนในองค์กรต้องการผู้นำที่กล้าที่จะคิด มีวิสัยทัศน์ กล้าที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางใหม่ๆ เป็นผู้นำที่กล้าเสี่ยงและกล้าที่จะคิดในสิ่งใหม่ๆ ผู้นำประเภทนี้อาจจะไม่สามารถที่จะเข้ากับคนในองค์กร หรือทำตัวเหมือนกับคนในองค์กร สองแนวคิดดังกล่าวจากงานวิจัยกว่า 5 ชิ้น พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ต้องการผู้นำที่เป็น Visionary Leader หรือ ผู้นำที่มองไปในอนาคต มากกว่าผู้นำที่เป็น Representative Leader หรือผู้นำที่เป็นตัวแทนคนในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่เป็นวิกฤตหรือ Crisis นั้น ผลการวิจัยชี้ออกมาอย่างชัดเจนว่า ผู้นำที่เป็น Visionary นั้นเป็นที่ต้องการของคนในองค์กรมากกว่า ผู้นำที่เป็นเพียงแค่ตัวแทนของคนหมู่มาก ผลการวิจัยต่างๆ ชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่าผู้นำที่เป็น Visionary นั้นจะทำให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่น ทำให้ผู้ตามรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่ง



ในกลุ่ม และพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังทำให้ความรู้สึกหวาดกลัวหรือหมกหมุ่นของผู้ตามลดลงด้วย สุดท้ายผู้ตามจะมีความรู้สึกว่าการทำงานภายใต้ผู้นำที่เป็น Visionary นั้นจะประสบผลสำเร็จมากกว่า

องค์การที่ประสบความสำเร็จทุกองค์การล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553) ได้อธิบายว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำ ให้กำลังใจกับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (leadership competencies) ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลักนั้น และได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนและมีการสื่อสารทิศทาง วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก การที่สถานศึกษาจะปฏิบัติการกิจบรรลุตามเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังอย่างมีคุณภาพจะต้องมีการรวมพลังทางกาย ความคิดและความพยายาม เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการสร้างบูรณาการให้เข้ากับปรัชญา

นโยบาย แผนงานและโครงการของสถานศึกษาและปฏิบัติตามสิ่งเหล่านั้นจนบังเกิดผล จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ มากมายหลายปัจจัย ทั้งที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้กำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาคือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างอนาคต กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่มุ่งสู่อนาคตขององค์การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary Implementation) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Visionary Articulation) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Visionary Implementation) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และการประเมินวิสัยทัศน์ (Visionary Evaluation)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้



1. การจัดทำตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักการและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากเอกสาร หลักฐาน หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) รวบรวมเป็นร่างตัวบ่งชี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และยืนยันด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน สรุปเป็นกรอบแนวคิดใหม่ สร้างโมเดลเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) แล้วนำไปสร้างแบบสอบถาม

2. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 61 เขต 12,557 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) ได้จำนวน 400 โรงเรียน 800 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์จำนวน 9 ข้อ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำนวน 16 ข้อ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำนวน 24 ข้อ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีจำนวน 24 ข้อและด้านการประเมินวิสัยทัศน์จำนวน 15 ข้อ รวมทั้งสิ้น 88 ข้อ เป็นแบบประเมินเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์ของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็น (Index of Item - Objective Congruence : IOC) พบว่าเครื่องมือแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ .80-1.00 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัด

ความสอดคล้องภายในด้วยการใช้ทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างพบว่ามีค่าความเชื่อมั่น .9926 และหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อหรือตัวบ่งชี้พบว่า เครื่องมือมีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อตั้งแต่ .506-.835 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นและมีค่าอำนาจจำแนกที่ใช้ได้

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาละ 2 ชุดผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้บริหารและครูและขอให้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างส่งกลับทางไปรษณีย์ภายใน 1 เดือน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐานในรูปค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้และองค์ประกอบโดยมีเกณฑ์การแปลผลความเหมาะสมแบบให้แต่ละช่วงเท่ากันระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด 5 ระดับ (พิสนุพงศ์ศรี, 2550)

2) การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลของตัวแปรด้วยการทดสอบค่าสถิติเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ค่า Bartlett test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติและค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) ควรมีค่ามากกว่า .60 (Hair, et al.,2010)

3) คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมากกว่า .50 (Hair, et al., 2010)

4) การทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้พิจารณาหรือตัดสินใจในการวิเคราะห์องค์ประกอบที่แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เสรีชัดเข้ม, 2547; สุกมาสอังคุโชติ, สมถวิลวิจิตรวรรณและรัชนิกุลภิญโญภาณุวัฒน์, 2551) มีเกณฑ์การพิจารณาตามตารางที่ 1



ตารางที่ 1 เกณฑ์ตรวจสอบความสอดคล้อง

ค่าสถิติ	ระดับการยอมรับ
χ^2	$p \geq .05$
χ^2 / df	ไม่ควรเกิน 2
GFI	มากกว่า 0.90
AGFI	มากกว่า 0.90
CFI	มากกว่า 0.95
Standardized RMR	ต่ำกว่า 0.05
RMSEA	ต่ำกว่า 0.06
Critical N	มากกว่า 200
Largest Standardized Residual	ไม่ควรเกิน 2

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการร่างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน รวมทั้งการวิเคราะห์หาลักษณะคำให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อยืนยันร่างตัวบ่งชี้ สามารถกำหนดตัวบ่งชี้จำนวน 88 ตัวบ่งชี้ ภายใต้กรอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์มี 3 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้รวม 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในและนอกองค์การมี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทั้งในและนอกองค์การมี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นภาพรวมขององค์การมี 3 ตัวบ่งชี้

1.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มี 3 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้รวม 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสื่อสารอย่างมีวาทศิลป์มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) การเป็นแบบอย่างในการสื่อสารมี 6 ตัวบ่งชี้ 3) การให้รางวัลและยกย่องชมเชยมี 3 ตัวบ่งชี้

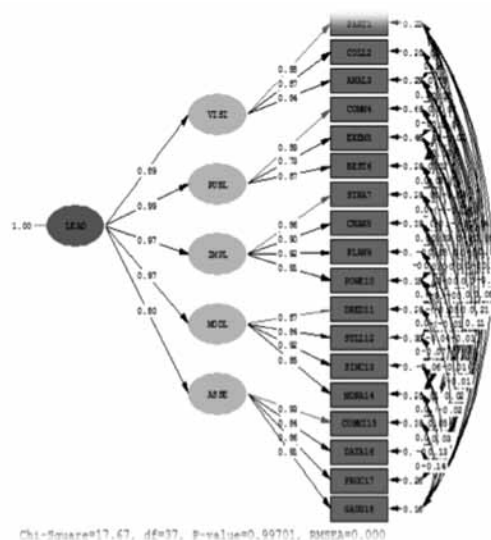
1.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มี 4 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้รวม 24 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การกำหนดกลยุทธ์นโยบาย และโครงการที่สอดคล้อง

กับวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) การแปลงวิสัยทัศน์สู่แผนระยะกลางและแผนกลยุทธ์ระยะสั้น มี 6 ตัวบ่งชี้ 3) การปฏิบัติตามแผนมี 6 ตัวบ่งชี้ 4) การกระจายอำนาจมี 8 ตัวบ่งชี้

1.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มี 4 องค์ประกอบย่อย มีตัวบ่งชี้รวม 24 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจมี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมมี 4 ตัวบ่งชี้ 3) ความจริงใจและเป็นมิตรในการปฏิบัติงานมี 7 ตัวบ่งชี้ 4) คุณธรรมจริยธรรมมี 10 ตัวบ่งชี้

1.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 การประเมินวิสัยทัศน์ มี 4 องค์ประกอบย่อย มีตัวบ่งชี้รวม 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) แนวทางการประเมินมี 3 ตัวบ่งชี้ 2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินมี 4 ตัวบ่งชี้ 3) การประเมินที่เป็นระบบมี 4 ตัวบ่งชี้ 4) กระบวนการประเมินที่เป็นระบบ มี 4 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ตามภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรลพบว่าโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความสอดคล้องกลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนประกอบกันหลายค่าเพื่อความเชื่อมั่น ดังนี้คือ

$\chi^2 = 1.19$ ไม่มีนัยสำคัญ $df = 12$ $p\text{-value} = 1.00$ $\chi^2 / df = 0.09916$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 1.00$ $CFI = 1.00$ $Standardized\ RMR = 0.0066$ $RMSEA = 0.00$ $Critical\ N = 8825.86$ และ $Largest\ Standardized\ Residual = 0.02$ แสดงว่าโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยทั้ง 18 องค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.76 – 1.02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อย หรือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ อยู่ระหว่าง 47% ถึง 100%

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกและมีค่ามากกว่า .30 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมากกว่า .30 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 0.99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและองค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการประเมินวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยองค์ประกอบหลักดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ประมาณ 64% ถึง 98% จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถจัดลำดับองค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลโดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเด็นดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถกำหนดร่างตัวบ่งชี้และกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ จำนวน 5 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยรวมทั้งหมด 18 องค์ประกอบมีความสอดคล้องและเป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา 5 กันยายน 2548) ซึ่งกำหนดไว้ว่า มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย มาตรฐาน ๓ ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพได้มีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นอกจากนี้ผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับหลักการและเกณฑ์ต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ ได้แก่ การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารล้วนแต่ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการทั้งสิ้น

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรลพบว่าโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สุดท้าย (Final Model) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และพบค่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยทั้ง 18 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกและมากกว่า .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 18 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหลักโดยองค์ประกอบย่อยมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ประมาณ 64 % ถึง 98 %



เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 การเป็นแบบอย่างที่ดีมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 การสร้างวิสัยทัศน์ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 และการประเมินวิสัยทัศน์มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้งห้าอันเป็นผลจากการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอันเป็นข้อกำหนดไว้เพื่อให้ผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนักและปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามที่คุรุสภาได้ประกาศเป็นข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) ซึ่งมีอยู่ 12 มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ที่ได้แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความสอดคล้องตามมาตรฐานต่างๆ ของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

จากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยผลจากการวิจัยพบว่า มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จำนวน 88 ตัวบ่งชี้ โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยต่างๆ และมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้เหล่านั้นเรียงตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างวิสัยทัศน์เป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งสำหรับภาวะผู้นำการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างฝันให้เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2538) ซึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากวิธีการรวบรวมข้อมูลให้กว้างขวางวิธีการ คือ การพูดคุยหรือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร (Locke et al., 1991) เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วก็นำข้อมูลมาจัดกระทำโดยวิธีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อหาข้อมูลอาจใช้เทคนิคการหาจากการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสขององค์กรทั้งในอดีตและปัจจุบันเพื่อบ่งชี้อนาคต ทั้งนี้จะต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

ความสามารถของบุคคลในองค์กร นำมาประมวลเข้าด้วยกัน สำคัญคือ การเปิดโอกาสให้บุคคลภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้วย ที่เรียกว่า Shared Vision เพื่อให้เกิดการยอมรับ (Thompson 1990)

2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์จากการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ พบว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน โดยใช้ภาษาที่สร้างความเข้าใจตรงกันมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในยุคของโลกาภิวัตน์ที่สิ่งต่างๆ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับตัวในระดับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงาน ชุมชนหรือสังคมจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่จะสามารถปรับตัวและนำผู้อื่นเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยการวินิจฉัยวิเคราะห์ การใช้ความคิดความอ่านนำเสนอชักชวนไปข้างหน้าได้ มีเป้าหมายปัจจุบันหน่วยงานทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา ต่างต้องกำหนดวิสัยทัศน์ไว้เพื่อให้มีทิศทางในการนำองค์กรไปสู่ประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวัง (Strain, 2000) และต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสาร และเป็นผู้มีภาวะ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่างๆ (Yukl, 2006) เพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นคล้อยตาม และให้การสนับสนุน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์กรเพื่อให้สมาชิกมีความเห็นคล้อยตามและยินดีที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น (Ellis & Joslin, 1990) เช่นเดียวกับ Locke & others (1991) ซึ่งมีแนวคิดสอดคล้องกันว่าก่อนที่จะสามารถนำองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปยังสมาชิกทุกคนในองค์กรเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจยอมรับและมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น ดังนั้นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นย้ำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนเองออกไปสู่คณะครูสามารถเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้เป็นวิสัยทัศน์ของครูทุกคน

3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารัฐบาลได้มีนโยบายปฏิรูป



การศึกษาอย่างต่อเนื่องและจากการวิเคราะห์นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคตมีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วมการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการการบรรลุพันธกิจของสถานศึกษา

4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีพบว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีความรักและผูกพันต่อโรงเรียนของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคตมีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ Bennis (1978), Hickman & Silva (1984), Brun (1989) กล่าวตรงกันว่าองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์คือการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่างสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

5. ด้านการประเมินวิสัยทัศน์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการประเมินวิสัยทัศน์พบว่าตัวบ่งชี้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันนำผลการประเมิน

วิสัยทัศน์มาใช้ในการกำหนดเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาต่อไปในอนาคต มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นการประเมินที่มุ่งให้ข้อมูลและสารสนเทศกับผู้บริหารผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรที่เกี่ยวข้องใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยมีการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลักโดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนามีคุณภาพยืนยันได้ด้วยข้อมูลทางสถิตินี้ไปใช้ในประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังจะเห็นได้ว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุด นั่นแสดงว่าผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนโดยใช้ภาษาที่สร้างความเข้าใจตรงกันและแสดงความขอบคุณต่อบุคลากรทุกคนในการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และท้ายที่สุดก็ต้องมีการประเมินวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกคนร่วมกันนำผลการประเมินวิสัยทัศน์มาใช้ในการกำหนดเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาต่อไปในอนาคต และเสนอแนะแนวทางให้บุคลากรพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถแสดงหรือบ่งบอกปริมาณ

1.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนามีคุณภาพยืนยันได้ด้วยข้อมูลทางสถิตินี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามที่คุรุสภาได้ประกาศเป็นข้อบังคับ ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2548) เพื่อแสดงถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ให้มี



ความสอดคล้องตามมาตรฐานต่างๆ เช่น มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับมาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดย เน้นผลถาวรมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่างเป็นระบบมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีมาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา และมาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและ สร้างผู้นำ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการขยายขอบเขตเชิงเนื้อให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ ซึ่งจะทำให้สามารถทราบได้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ

ผู้บริหารเกิดขึ้นได้เนื่องด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างอันจะ นำไปสู่การหาวิธีการพัฒนาและยกระดับให้สูงขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงวิจัยและ พัฒนา (Research and Development) เกี่ยวกับการสร้าง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อันเป็นการแสดงถึงการวิจัยเชิงประยุกต์ซึ่งเชื่อมโยง ความรู้ในเชิงทฤษฎีไปสู่การพัฒนาศักยภาพเชิงภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารอันจะนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพ เชิงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่หลอมรวมมิติเชิง สังคมในหลากหลายแง่มุมซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างนักวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

เอกสารอ้างอิง

- พิสนุพองศรี. (2550). **เทคนิควิธีประเมินโครงการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พรอพเพอร์ตี้พริ้น.
- ไพฑูรย์สินลาธน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภมาสอังคุโชติ, สมถวิลวิจิตรวรรณและรัชนิกุลภิญโญพานุวัฒน์. (2551). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทาง สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพฯ : มิสชั่นมีเดีย.
- เสรีชาติเข้ม. (2547, มีนาคม). “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน” **วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัย บุรพา**. ปีที่ 2 (ฉบับที่ 1) : 15-42.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2555). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- _____. (2548). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา**. ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ มหาบัณฑิตบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการบริหารจัดการคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.
- Ellis, Norman E., & Joslin, Anne W. (1990). **Shared governance and responsibility: The keys to leadership, commitment and vision in school reform**. Washington DC U.S.: Department of educational design and management school of education.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, 60(2), 159-170.
- Locke, E. A. (1991). **The Nature and Causes of Satisfaction**. In Handbook of industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally.



- Locke, E. A., et al. (1991). **The essence of leadership: The four keys to leading successfully**. New York : Lexington Books.
- Thompson, B. (2004). **Exploratory and confirmatory factor analysis**. Washington DC : American Psychological Association.
- Thompson, Scott. (2005). **Getting real about visionary leadership**. Retrieved May 1, 2010, from <http://www.newhorizons.org/trans/Thompson.htm>
- Yukl . (2006). **Leadership in organizations**. 6thed. New Jersey: Prentice-Hall.