

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

นฤวรรณ มาตชัยเคน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

นฤวรรณ มาตชัยเคน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER MAHASARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

NARUEWAN MARTCHAIKEN

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**นฤวรรณ มาตชัยเคน**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พระครูชัยรัตนากร, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....

(พระครูชัยรัตนากร, ดร.)

กรรมการ .....

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....

(รศ. ดร. สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ .....

(ดร. ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Visionary Leadership of School Administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3
Student's Name	:	Naruewan Martchaiken
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Phrakruchairattanakorn, Dr.

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Chumnian Pollaharn)

Member (Advisor) .....
(Phrakruchairattanakorn, Dr.)

Member .....
(Phrakhruvichitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Suthep Moeithaisong)

Member .....
(Dr. Theeraphat Thinsandee)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**นฤวรรณ มาตชัยเคน**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พระครูชัยรัตนากร, ดร.**

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านการสร้างวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจตรงกับผู้บริหาร สนับสนุนทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Visionary Leadership of School Administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3**
Student's Name	:	**Naruewan Martchaiken**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Phrakruchairattanakorn, Dr.**

The objectives of this research were 1) to study the visionary leadership of the school administrators under the Maha Sarakham Primary Education Service Area Office 3 2) to compare the visionary leadership of school administrators, and 3) To study recommendations on the visionary leadership of the school administrators. Thesample group consisted of 275 sachool administrators and teachers. The research tool Was a 5-point scaled questionnaire with an IOC between 0.67 – 1.00 with a reliability of 0.96. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation t-test and one-way analysis of varience F-test (One-Way ANOVA)

The results showed that:

1) The visionary leadership of school administrators overall was at a high level when are rated as high when considering easc aspect order from ther highest to the lowest were propagation of vision, followed by implementation of the vision, being a role model. The aspect with the lowest average score is vision creation. 2) The results of comparing the level of the visionary leadership of the school administrators, classified by position, education level, work experience overall and vision formation was statistivally significantly different at the .05 level, otherwise there was no difference. 3) Recommendations for the visionary leadership of the school administrators: administrators should have a clear vision, could be conveyed to personnel to understand exactly the same as the administrators, supporting teachers and school personnel to realize the importance of vision, should behave as a role model with virture, ethics, and honesty.

Keywords : Visionary leadership qualities, School administrators

มหามกุฏราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ ประธานควบคุมการสอบ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี คณาจารย์ทุกท่าน พระครูชัยรัตนากร, ดร. ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอบคุณผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณญาติมิตร เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือให้คำแนะนำตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง เหนืออื่นใดผู้วิจัยขอกราบขอบคุณบิดา และมารดา ที่คอยให้กำลังใจในยามท้อแท้ และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วย เทอญ

นฤวรรณ มาตชัยเคน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ..... ช

สารบัญ..... ซ

สารบัญตาราง..... ญ

สารบัญภาพ..... ฏ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 7

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา..... 7

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... 14

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์..... 25

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 42

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 45

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 50

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 51

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 51

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 52

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 53

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 54

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 54

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 55

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 59
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 59
4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 59
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 60
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 76
5.1 สรุปผล..... 76
5.2 อภิปรายผล..... 78
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 81
บรรณานุกรม..... 83
ภาคผนวก..... 89
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 90
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 92
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... 96
ภาคผนวก ง แบบสอบถามในการวิจัย..... 99
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 107
ประวัติผู้วิจัย..... 114

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากนักวิชาการที่ได้ศึกษาและแสดงทัศนะไว้	31
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน	61
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	62
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	64
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	66
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	68
4.7	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง	69
4.8	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนก จำแนกตามระดับการศึกษา	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 71

4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 72

4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์..... 73

4.12 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3..... 74

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 50

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เพื่อให้การศึกษาในไทยมีการพัฒนาก้าวทันสถานการณ์ต่างๆ ของโลก โดยการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ในสภาวการณ์ปัจจุบันทำให้การศึกษาไทยนั้น มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การที่จะช่วยให้องค์การหรือสถานศึกษาพัฒนาไปในทศวรรษหน้าได้อย่างมั่นคง การศึกษาจะต้องเน้นเรียนรู้จากสถานที่จริง มีการจัดการศึกษาให้ทั้งเด็กวัยเรียนและผู้ใหญ่ ด้านการบริหารจัดการที่มีรูปแบบอิสระมากขึ้น เพื่อรองรับความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงสถานศึกษาจะเปลี่ยนแปลงบทบาทเป็นสถาบันที่สนับสนุนความมั่นคงทางสังคมและจิตใจให้กับผู้เรียน (ปัทมา ปันทวังกูร, 2561, หน้า 1-16) ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก คือ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ดีในอนาคตจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นจะต้องมีทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำ จะเป็นการใช้อิทธิพล อำนาจของตำแหน่งหรือของตน ให้ผู้อื่นยินยอมคล้อยตาม หรือปฏิบัติตาม มีการยอมรับในตัวของผู้นำ (สุรีรัตน์ โตเขียว, 2560, หน้า 20) การบริหารไม่ใช่เพียงการใช้วิธีการบริหารตามหลักการบริหารโดยทั่วไป แต่ยังต้องมีภาวะการเป็นผู้นำการบริหารมีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรมมั่นการพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาสังคมได้อย่างดียิ่ง ดังนั้นภาวะผู้นำจึงจำเป็นจะต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด การเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้ก็เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการศึกษา และในการบริหารงานเพราะผู้บริหารถือเป็นผู้นำ หลักของโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ ฉะนั้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นหัวใจสำคัญที่มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เผยแพร่วิสัยทัศน์ รู้จักวิธีการดึงผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความมุ่งมั่น ชอบหาประสบการณ์ฝึกฝนตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนด หรือสร้างภาพความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผ่านสภาพแวดล้อมต่างๆ ผ่านปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดจากความคิดของทุกคนจากทุกฝ่าย การระดมความคิด การส่งเสริมสนับสนุน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม เต็มใจ และร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศนในโรงเรียนที่มีภาระผูกพัน ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องของ

การสื่อความ ให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสื่อความที่ดีนั้นถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่ง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ผู้บริหารที่มีภาวะเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและอนาคตทำให้องค์การนั้นๆ สามารถมองเห็นปัญหาและพร้อมสร้างความร่วมมือคนในองค์การ มีการมอบอำนาจให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่การเปลี่ยนแปลงตลอดจนการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้กับองค์การได้อย่างประสบผลสำเร็จ (รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์, 2559, หน้า 73) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ ที่ต้องจัดการศึกษาสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน จึงต้องอาศัยศักยภาพของตนเอง และของทีมงานร่วมกัน รวมถึงความมีระบบระเบียบความถูกต้องที่ต้องดำเนินไป รวมไปถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังช่วยให้สมาชิกในองค์การมีเป้าหมาย มีพลังพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ปรารถนาส่งผลให้การจัดการศึกษา มีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติได้ (ปัทมา ปันทวังกูร, 2561, หน้า 1-10)

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ ซึ่งภายใต้ข้อจำกัด อาทิเช่น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนของนักเรียนมีแนวโน้มลดลง ครูไม่ครบชั้นเรียน ครูไม่ตรงสาขาวิชา และโรงเรียนขนาดเล็กขาดผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาบริหารงานให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ การดูแลคุณภาพชีวิตของเด็กทุกคนและมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ รวมถึงความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2565) ซึ่งจะไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นเลยถ้าผู้นำปราศจากภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้วิจัย จึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ ปรับปรุง เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ ทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน ในการรู้จักและเข้าใจสถานการณ์ขององค์การเป็นอย่างดีให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และกระบวนการในการใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้นำ นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 968 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 102 คน และครู 866 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2564, หน้า 7)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 275 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.4.3 ด้านพื้นที่

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.4.4 ด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาเพื่อทำการวิจัย ปีการศึกษา 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.5.4 ผลที่ได้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาของผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ให้ประสบผลสำเร็จสมบูรณ์อย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและช่วยให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีวาทศิลป์ในการจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตาม และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.6.2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำ ที่จะต้องมีวิสัยทัศน์ คาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ วางแผนเป้าหมายที่ชัดเจน และมีวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการสร้างอนาคตขององค์การ ผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธาและร่วมสานฝันขององค์การได้อย่างเต็มความสามารถ

1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตที่เป็นจริงให้กับโรงเรียนโดยต้องอาศัยทักษะ การเก็บรวบรวมข้อมูล จุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรในโรงเรียน สถานที่ ทรัพยากรเวลา ให้มีการประสานความร่วมมือเพื่อระดมความคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ฟัง มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง

มีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อยากอุทิศตน และทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมั่น และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การมีความรู้ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยง และแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมายแผนงานโครงการขององค์การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีมกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร เพื่อทำให้วิสัยทัศน์นั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธา โดยเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาใน อำเภอกุดรัง อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเชียงยืน และอำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 145 โรง

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ รักษาการผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.6.5 ครู หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งครู หรือครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.6.6 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.6.7 ตำแหน่ง หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ตอบแบบสอบถาม สารนิพนธ์ฉบับนี้จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มคือ (1) ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ครู

1.6.8 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สารนิพนธ์ฉบับนี้จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.9 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 - 10 ปี 3) มากกว่า 10 ปี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชนในขณะที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือวิทยาลัยที่จัดการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญา

วงเดือน ทองคำ (2556, หน้า 25) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พงษ์อิสรา ประหยัดทรัพย์ (2557, หน้า 21) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลควบคุมรับผิดชอบการดำเนินการของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พนัชกร พองาม (2558, หน้า 16) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน ได้แก่ ผู้อานวยการสถานศึกษา ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศกระทรวง

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562, หน้า 14) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำบริหารงาน 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานเกี่ยวกับสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บลูม และเซลนิค (Broom & Selnick, 1977, pp. 34-35) ได้อธิบายถึงคำว่า "บทบาท" โดยจำแนกไว้ 3 บทบาท ดังนี้

1.1 บทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทในอุดมคติ (socially prescribed or ideal role) เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งตามหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบ

1.2 บทบาทที่ควรกระทำ (perceived role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะกระทำหน้าที่ของตำแหน่งโดยอาจจะไม่ตรงกับบทบาทในอุดมคติและอาจแตกต่างกันไป

1.3 บทบาทที่กระทำจริง (performed role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริง ตามความเชื่อความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคม ในช่วงระยะเวลาหนึ่งนอกจากนั้น โคเฮน (Cohen Bruce J. Cohen, Introduction to sociology (New York : McGraw-Hill, 1979, pp.35-36) ได้ให้ความหมายของคำว่า"บทบาท" ไว้ว่า หมายถึงสิ่งพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่น สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติและ ยังให้คำอธิบายเรื่องความหมายซึ่งสรุปได้ว่า เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed role) ถึงแม้ว่าบุคคลบางบุคคลจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น แต่เรา ก็ยังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ และส่วนบทบาท ที่ปฏิบัติจริง (Enacted role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตาม ตำแหน่งของเขา ส่วนความไม่ต้องกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริง นั้นอาจมีสาเหตุมาจาก

1) บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนร่วมของบทบาทที่ต้องการ

2) บุคคลไม่เห็นด้วย หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด

3) บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลินตัน(Linton) เป็นนักมานุษยวิทยาคนแรกที่ให้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่ง (Status) และบทบาท (role) ของฐานะตำแหน่ง นั้น Linton กล่าวไว้ว่าสังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติตอบโต้ของคนในสังคมนั้น (Reciprocal behavior) อ้างหากคนไม่มีการกระทำตอบโต้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่งและบทบาทจะไม่เกิดขึ้น Linton เห็นว่าฐานะตำแหน่งเป็นนามธรรมหมายถึง ตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในรูปแบบหนึ่ง (A particular pattern) ซึ่งจะเป็นเครื่องที่กำหนดบทบาทของ ตำแหน่งนั้น ๆ ได้ว่าจะมีภารกิจหน้าที่อย่างไร เพราะฉะนั้น ตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่คู่กับบทบาท นอกจากนั้น Linton ยังได้จำแนกชนิดของฐานะตำแหน่งออกเป็น 2 ชนิด 1) ฐานะตำแหน่งที่ได้มาโดยกำเนิด (Ascribed status) และ 2) ฐานะตำแหน่งที่ได้มาโดยการกระทำ (Achieved status) บทบาทที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ลูกกำหนดไว้ได้ดีหรือไม่ นั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ

1) ลักษณะเฉพาะของสังคมหรือชุมชน

2) วัฒนธรรม ประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่เกี่ยวข้อง

3) บุคลิกภาพและความจำเป็นของบทบาท

องค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะทำให้บุคคลแสดงถึงบทบาทตามนัยสิทธิหน้าที่และตามสถานภาพของตน

คเนซวิช (Knezevich, 1984, pp. 16-18, อ้างถึงใน สุมาลี ละม่อม, 2553, หน้า 12) กล่าวไว้ว่าบทบาทสำคัญในการบริหารงานของผู้นำทางการศึกษา มี 17 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติ (Direction Setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะต้องมีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณ และบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) บทบาทนี้จะต้องมีความสามารถในการจูงใจ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสิน (Decision Maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการวางแผน

5) บทบาทเป็นผู้จัดการองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงานและกำหนดโครงสร้างและองค์การขึ้นใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย

6) บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Chang Manager) ผู้นำจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร เปลี่ยนอะไรและควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเข้าใจในรูปแบบการปฏิบัติสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสารรู้จักวิธีนิเทศที่พึงปรารถนาเข้าใจระบบการรายงานที่ดีจึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียนรู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการติดต่อสื่อสารและควรจะมีความ สามารถในการประชาสัมพันธ์

9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Confict Manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุความขัดแย้งจะต้องมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ยจัดการกับความขัดแย้งและปัญหาความขัดแย้ง

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่จำเป็นต้องลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาแก้ปัญหา

สุกัญญา รอดระกำ (2559) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ว่า การบริหารการศึกษาตามแนวทางนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อ ความสำเร็จในการบริหารการศึกษา เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้เชื่อนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีแล้ว ต้องมีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้ร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับความคิดเห็นของผู้อื่นร่วมคิด ร่วมทำร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

ทัศวรรณ์ ชัยฉลาดและสจีวรรณ ทรรพวสุ (2560, หน้า 913-914) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัด

กระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะความรู้ความสามารถ จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 7) ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้จัดองค์การ ผู้เปลี่ยนแปลง ผู้จัดระบบ ผู้สื่อสารและผู้แก้ปัญหา (Knezevich, 1984, pp. 16-18) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ และทั้งภาวะผู้นำของทุกๆคนในองค์การด้วย ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายเป็นนักพัฒนานักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือลัมเหลวในการบริหาร ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำความเป็นผู้นำ

ณรงค์ พิมสาร บังอร โกศลปริญญา และ พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์ (2563, หน้า 317) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการ บริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การเป็นผู้แก้ปัญหาเป็นผู้สร้างแรงจูงใจและที่สำคัญการพัฒนาหลักสูตรและการเรียน การสอน จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้หลักสูตรและการเรียนการสอนในโรงเรียนเกิดขึ้นโดยเป็นผู้กำหนดนโยบายกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบครบวงจรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหาร

2. หลักการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) (2562) ระบุไว้ว่า การศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาต้องมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่เน้นการมีความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีความคล่องตัวและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาการศึกษา โดยสมควรให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพอันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้นโดยการบริหารงานในองค์กรนั้น ผู้บริหารต้องมีหลักการในการบริหาร ซึ่งหลักการบริหารที่ผู้บริหารนามาประยุกต์ใช้เสมอ คือ หลักการบริหาร 14 ประการ ของฟาโยล์ (Fayol, 1979, อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย เลี้ยงพันธุ์, 2562, หน้า 10-12) โดยย้ำว่าหลักการดังกล่าวมีความ

ยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เข้ากับความต้องการได้ตลอดเวลา สำคัญอยู่ที่การเข้าใจวิธีการใช้หลักการเหล่านี้ เพราะเป็นศิลปะที่จำเป็นต้องใช้สติปัญญา ประสบการณ์ การตัดสินใจและการกาหนดสัดส่วนในการนำมาใช้ แม้ว่าหลักการ 14 ข้อนี้ จะเป็นหลักการที่ผู้บริหารนำมาใช้มากก็ตาม แต่ก็ยังมีหลักการอื่นๆ ที่จะสามารถนามาใช้ได้อีก หลักการ 14 ประการ มีดังต่อไปนี้

1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายและผู้บริหารควรแบ่งงานกันทำเพื่อนำความสามารถ ความมั่นใจและความถูกต้องมาเพิ่มผลผลิตของงาน

2) อำนาจหน้าที่และการรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ใช้ในการสั่งการและใช้พลังที่จะให้คนเชื่อถือ สิ่งที่เนความแตกต่างได้อย่างชัดเจนระหว่างอำนาจของผู้บริหารที่อยู่ในที่ทำงานกับอำนาจที่เกิดจากบุคลิกยภาพ ซึ่งรวมถึงสติปัญญา ประสบการณ์ คุณธรรมและความสามารถที่จะเป็นผู้นำ

3) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) แนวทางที่ดีที่สุดที่จะทาให้เกิดความมีวินัยที่ดีคือข้อตกลงต่างๆ ต้องมีความชัดเจนและยุติธรรมให้มากที่สุด การกำหนดบทลงโทษควรพิจารณานำมาใช้อย่างรอบคอบ

4) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้ปฏิบัติควรได้รับคาสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น

5) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) แต่ละกลุ่มงานควรมีเป้าหมายเดียวกันภายใต้แผนงานและบังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น หลักการของข้ออ้างถึงลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่ดีมีการจัดแผนงานที่เหมาะสม

6) ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของส่วนรว (Subordination of Individual Interests to General Interests) บุคคลในกลุ่มหรือในองค์กรต้องคำนึงว่า ความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตนต้องเป็นรองจากผลประโยชน์ขององค์กรและยิ่งกว่านั้น ผลประโยชน์ตนเองควรจะเป็นรองกว่าผลประโยชน์ของสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม

7) การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ควรมีความเป็นธรรมและทาให้เกิดความพึงพอใจให้มากที่สุดทั้งในด้านบุคลากรและในด้านความเที่ยงธรรม การให้ผลตอบแทนต่าง ๆ แก่บุคคลในองค์กรควรยึดถือแนวความคิดของความยุติธรรมและต้องเป็นที่พึงพอใจทั้งสองฝ่าย

8) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) เป็นกระบวนการลดและเพิ่มอานาจหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์แล้วต้องมีความสมดุลระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอานาจ เมื่อความรับผิดชอบได้มอบหมายให้กับผู้บริหารคนใดแล้ว อำนาจหน้าที่ต้องมอบหมายไปด้วยการกระทำต่างๆที่เป็นการลดอานาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาและไปเพิ่มให้กับผู้บังคับบัญชา ถือว่าการกระทำดังกล่าว เป็นการรวมอำนาจมากขึ้น และในทำนองเดียวกัน การเพิ่มความรับผิดชอบอานาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการกระจายอำนาจมากขึ้น

9) สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรควรเป็น ไปตามสายการบังคับบัญชา คือ จากระดับสูงลงมาระดับต่ำเป็นการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางหน้าที่

10) คำสั่ง (Order) ในการสั่งการทางสังคมเพื่อให้เป็นไปตามที่ต้องการจำเป็นจะต้อง ให้ผู้รับคำสั่งอยู่ในบริเวณที่รับคาสั่ง และผู้ปฏิบัติทุกคนจะต้องอยู่ในที่ที่มีการสั่งการแสดงให้เห็นตำแหน่งของบุคคลภายในองค์กรและความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

11) ความเสมอภาค (Equity) ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนไม่ว่าจะเป็นการอาสาเข้ามาทำหรือทำตามหน้าที่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องให้ความเมตตาและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมกับทุกคน ความเสมอภาคเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก ความเสียสละและความจงรักภักดี

12) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure of Personnel) ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจาเป็นต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานใหม่ และความสำเร็จในการทำงานให้ได้ผลดีการจะทำให้เกิดผลดังกล่าว ต้องอาศัยประสบการณ์เดิม ซึ่งถ้าเขาสามารถดึงประสบการณ์เดิมมาช่วยได้จะทำให้การทำงานนั้นสำเร็จ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานหรือปรับออกก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานจะดึงประสบการณ์เดิมมาใช้ จึงเป็นสิ่งที่ควรพิจารณา

13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) การให้คนงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่มต่าง ๆ การมีระบบของการให้คำแนะนำโดยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์จากความคิดริเริ่มได้เป็นอย่างมาก

14) ความสามัคคี (Esprit de Corps) ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กรมีลักษณะเป็นทีมงานควรมีการปฏิบัติงานมุ่งไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกันอย่างดีที่สุด

ธนิสา คูประเสริฐ (2559, หน้า 12) กล่าวได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะ ต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทาให้วัตถุประสงค์ของสถานบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

สรุปหลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้และนำทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดการ ภายใต้การบริหารงานโดยอิสระตามนโยบายกระจายอำนาจและการตัดสินใจของสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานการตัดสินใจที่ดีที่สุด ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของกิจกรรมที่วางไว้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมตามที่ระบุไว้ของสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้นำเป็นเสมือนองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของการบริหารเนื่องจากผู้จากผู้นำจะมีหน้าที่ในการวางแผน ตลอดจนการจัดการจัดระเบียบให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ

ดูบริน (Dubrin, 2004, p. 22) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีบทบาทในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทำหน้าที่เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในองค์กร นำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

เดวิท (Davis, 1972, pp. 102-104, อ้างถึงใน พรรณี แดงเครือ, 2549, หน้า 23) ได้เสนอคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) มีความเฉลียวฉลาดสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและมีประสบการณ์เหนือผู้อื่น

2) มีวุฒิภาวะทางสังคม มีอารมณ์มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

3) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความมุ่งมั่นและมีความเพียรพยายามกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

4) มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเองและเป็นผู้ที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสารเป็นผู้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี

เบอร์บี้ (Burby, 1972, p. 43) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วย ความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวของเขา สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ สามารถนำกลุ่มให้บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งเอาไว้

ฮาลพิน (Halpin, 1986, p. 36) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 11) กล่าวถึง ผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจ สามารถโน้มน้าวจิตใจคนอื่นให้ทำตาม โดยอาศัยคุณงามความดี เรียกว่า “พระคุณ” โดยไม่ต้องมีตำแหน่งเหมือนกับผู้บริหาร

พระธรรมปิฎก (2544, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยไม่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) กล่าวถึงไว้ 2 ลักษณะ คือ ผู้นำเป็นบุคคลที่ให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่บทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา อีกลักษณะหนึ่ง ผู้นำ คือ บุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่งคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (2544, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลสามารถทำให้ผู้เดินตามหรือทำตามในสิ่งที่สั่งที่ผู้นำพยายามจะให้ทำ และการเดินตามนั้น ไม่ได้หมายความว่าทำกันเฉพาะในขณะที่ผู้นำนั้น ๆ มีอำนาจอยู่สามารถทำให้เกรงกลัว จึงเดินตามในสิ่งที่ผู้นำสั่งให้ทำแม้ว่าผู้นำนั้น ๆ ไม่ได้อยู่ในอำนาจแล้ว ผู้คนก็ยังเดินตามทำตามในสิ่งที่ผู้นำเหล่านั้นพูดไว้ หรือปฏิบัติไว้เป็นแบบอย่างสอดคล้องกัน

สืบศักดิ์ ไกรนรา (2550, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือ ผู้ที่รับการยอมรับจากสมาชิกว่าบทบาทสำคัญในองค์การ โดยใช้ความสามารถของตนในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติกิจกรรมหรือดำเนินงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้

นฤมล นามเอี่ยม (2550, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหารแต่เป็นบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มนั้นให้การยอมรับ มีอิทธิพลในการโน้มน้าวสูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตนมีการใช้อิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงาน มีการประสานงานร่วมมือเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น

วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 13) ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำให้บุคคลอื่นคล้อยตามในการที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามความ ต้องการ ให้ความเกิดความสำเร็จต่อองค์กร

ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับสามารถโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตน เกิดการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

รุ้งนภา จันทร์ลี (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับมีอิทธิพล และมีบทบาทหน้าที่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงหรือชี้แนะผู้อื่นให้เกิดความร่วมมือด้วยความสมัครใจ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีทักษะในการบริหารจัดการ และเป็นผู้ที่ต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบของตนอยู่เสมอ

จากความหมายของผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยใช้ความสามารถของตนในการชี้นำผู้อื่นอย่างมีศิลปะ มีการแนะนำ โน้มน้าว และ

สร้างแรงจูงใจให้ยอมรับ ในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตน ด้วยความเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้า นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สต็อคดิล (Stogdill, 1974, อ้างถึงใน ทัศนีย์ ไชยเจริญ, 2557, หน้า 20) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อตั้งเป้าหมาย และบรรลุเป้าหมาย

บาส (Bass, 1981) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำ เป็นจุดศูนย์รวมของกระบวนการกลุ่ม มีบุคลิกลักษณะและผลอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของผู้นำ สามารถทำให้ผู้อื่นยอมทำตามปฏิบัติตามได้ลักษณะของการจูงใจมากกว่าการบังคับเกี่ยวข้องกับอำนาจที่มีอยู่ในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกนำมาเป็นเครื่องมือในการบรรลุจุดมุ่งหมายเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์เป็นการแสดงบทบาทที่มีความแตกต่างและเป็นการริเริ่มโครงการในการคงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและมีปฏิสัมพันธ์

ค็อทเตอร์ (Kotter, 1999, อ้างถึงใน ทัศนีย์ ไชยเจริญ, 2557, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำสร้างวิสัยทัศน์กับทิศทางองค์การในอนาคต จากนั้นจัดคนพร้อมสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

มิลตัน (Milton, 1981) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่คณะในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกใช้ความพยายามในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามสถานการณ์ที่กำหนด

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของภาวะผู้นำ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริง ๆ ที่มีอยู่และอำนาจที่บุคคลนั้น ได้รับจากการดำรงตำแหน่ง ซึ่งอาจเกิดจากการยอมรับจากกลุ่มแสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ให้เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่ม ทำให้ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2549, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำมีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ผู้นำมีความสามารถในการใช้วาทศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 16) ภาวะผู้นำ คือ ความหมายในการขับเคลื่อนหรืออ้างอิทธิพลต่อผู้อื่นสู่การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

สุรีวัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีวาทศิลป์ในการจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตามและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.3 ลักษณะและคุณลักษณะผู้นำ

พระธรรมปิฎก (2544, หน้า 22) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย

1. ตัวเองต้องดีต้องเป็นแบบอย่างได้

2. ต้องมีกัลยามิตร ต้องหาที่ปรึกษาและผู้ร่วมงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ และแสวงหาปัญญาเพิ่มเติมอยู่เสมอ

3. ต้องเป็นคนไม่ประมาท

4. ต้องเป็นคนเข้มแข็ง กระตือรือร้นเอาจริงเอาจัง แม้มีอุปสรรคมีภัยอันตราย มีปัญหาก็ไม่ย่อท้อ วางตัวเป็นหลักได้และอยู่ในหลัก ไม่หวั่นไหว ไม่ตามเสียงขู่

5. ต้องทำได้และช่วยคนอื่นทำได้ในสิ่งที่ต้องการจะทำ

6. ต้องเป็นคนมองกว้าง มองไกล ใฝ่สูง ซึ่งเป็นลักษณะทางปัญญา คนที่เป็นผู้นำนั้นแน่นอนว่าปัญญาสำคัญที่สุด

แก้วขวัญ วัชโรทัย (2541, อ้างถึงใน ภัทรกร วงศ์สกุล, 2555, หน้า 18) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำว่าควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีอัธยาศัยดี มีเพื่อนฝูงมิตรสหาย คบหาสมาคม

2. รู้จักตนเอง รู้จักการประมาณตน การวางตนให้เหมาะสม

3. ตัดสินใจในทางที่เหมาะสม รักความยุติธรรม ไม่หูเบา มีจิตใจเมตตากรุณา

4. จดจำความผิดพลาดไว้เป็นบทเรียนและจดจำผลดีเลิศให้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

5. ยอมรับคำตักเตือนจากผู้อื่น

6. มีชัยชนะอย่างสุภาพ และพ่ายแพ้อย่างใจเย็น

7. กล้าที่จะทำในสิ่งที่ได้รับมอบหมายแม้ว่าจะเป็นของใหม่

8. กล้าเผชิญความกลัวด้วยใจบริสุทธิ์

9. ระงับอารมณ์ด้วยสติปัญญา แสดงกิริยามารยาทให้เป็นปกติเมื่อมีความโกรธ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 20-21) ได้กล่าวถึง ลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำดังต่อไปนี้

1. ความเฉียวฉลาด (Intelligent) ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญา ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้นำ คนประเภทนี้ทำให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

2. มีการอบรมศึกษาที่ดี (Good education) การศึกษามีส่วนช่วยให้ผู้นำมีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญชำนาญงาน

3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) สามารถตัดสินใจในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นว่างานจะต้องสำเร็จ โดยไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรคในการดำเนินงานนั้น

4. เป็นคนที่มีเหตุผล (Reasonable) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ถึงสาเหตุ และตีความหมายได้อย่างมีเหตุมีผล

5. มีประสบการณ์สูง (Good experience) ผู้นำที่มีประสบการณ์ ผ่านปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมาก่อน จะทำให้ทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหา สามารถลดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้

6. มีชื่อเสียงที่ดี (Prestige’s) ซึ่งไม่สำคัญกับการเป็นผู้นำมากนัก เนื่องจากไม่มีข้อนี้ก็สามารถเป็นผู้นำได้

7. สามารถเข้ากับคนได้ทุกระดับชั้น (Good human relation) ได้เป็นอย่างดี

8. มีสุขภาพร่างกายที่ดี (Good health)

9. มีความสามารถเหนือบุคคลในระดับเดียวกัน

10. มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่วๆไป ขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

11. มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นในขณะทำงานได้อย่างรวดเร็ว

12. มีความสามารถคาดการณ์ปัญหาที่อาจขึ้นและหาแนวทางในการแก้ไขป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานั้นได้

13. มีความรู้ความชำนาญในเรื่องเทคนิคเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

14. มีความสนใจและเอาใจใส่ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของลูกน้อง

15. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและมีความยุติธรรม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ดี คือ มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีการศึกษาดี มีคุณธรรมมีการพัฒนาตนเองเสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความประพฤติดี มีมนุษย์สัมพันธ์ดี ไม่มีความเห็นแก่ตัว มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผู้ที่มีความปรารถนาดีต่อสังคมส่วนรวม

2.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theory)

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของผู้นำ ได้มีนักวิชาการและนักทฤษฎีหลายท่านได้พยายามศึกษาวิจัย อย่างกว้างขวาง ซึ่งแต่ละทฤษฎีจะมีแนวความเชื่อที่แตกต่างกัน ซึ่งจะได้นำเสนอดังต่อไปนี้ (ไกรยุสิทธิ์ ด่อนศรี, 2555, หน้า 23) ได้แบ่งกลุ่ม ทฤษฎีไว้ 10 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great-Man theories)

นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่าผู้นำ มีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี หรือผู้นำและผู้ตามต่างก็มี ลักษณะพิเศษเหล่านี้จะรวมถึงพลังกาย พลังสมอง และพลังศีลธรรมที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม หรือการแต่งงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมแต่ละยุคแต่ละสมัย ตัวอย่างเช่น เลนิน เชอร์ชิล ฮิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น

2. กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theories)

นักทฤษฎีกลุ่มนี้มุ่งเน้นศึกษาบุคคลซึ่งเป็นผู้นำ โดยเชื่อว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำจะอธิบายหรือชี้ให้เห็น โดยดูจากบุคลิกลักษณะทางกายภาพ และบุคลิกลักษณะทางจิตภาพ หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นคุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำนั่นเอง

ปัญหาของทฤษฎีนี้คือ นักทฤษฎีมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ โดยต่างก็ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำแตกต่างกันไปคนละอย่างสองอย่าง และบางครั้งก็มีความเห็นขัดแย้งกัน ตัวอย่างเช่น ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ กระทำตนตามเสียงส่วนใหญ่ของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ สามารถช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มรู้จักการควบคุมอารมณ์ของตน มีความเฉลียวฉลาด และมีความสนใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3. กลุ่มทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental theories)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการที่บุคคลคนหนึ่งจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and skills) ของเขาในขณะนั้น สามารถที่จะแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งในยามวิกฤติได้ เช่น สงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง ตัวอย่างสำหรับทฤษฎีนี้ คือ มหาตมะคานธี และมาร์ติล ลูเธอร์คิง

4. กลุ่มทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (Persona situational theories)

ทฤษฎีนี้เป็นการนำเอาทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ผนวกกับทฤษฎีสภาพแวดล้อม โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากลักษณะของผู้นำประการหนึ่ง ลักษณะของกลุ่มผู้ตามประการหนึ่งและลักษณะของสถานการณ์ที่มีอยู่รอบ ๆ ตัว ผู้นำ และผู้ตามอีกประการหนึ่ง ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎี

กลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สภาพปฏิกิริยาโต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม ผู้นำและผู้ตาม

5. กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theories)

นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่า การศึกษาภาวะผู้นำโดยการนำหลักการจิตวิเคราะห์ ก็จะสามารถอธิบายพฤติกรรมของภาวะผู้นำได้เช่นเดียวกับการศึกษาภาวะผู้นำในความเชื่อในด้านอื่น ๆ จิตวิเคราะห์เข้าใจถึง Id คือ สัญชาติญาณโดยกำเนิดของมนุษย์ Ego การได้รับภายหลังจากการเลี้ยงดู การฝึกฝนเรียนรู้ และ Superego เป็นมโนธรรมให้คนผู้นั้นใช้วิจารณญาณในสิ่งที่ควรแก่การปฏิบัติจาก Ego ที่ได้รับมา

6. กลุ่มทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-Expectation theories)

แนวคิดตามทฤษฎีนี้กล่าวว่า สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มสามารถจะเป็นผู้นำได้ ถ้าหากว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่ม โดยบทบาทนั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ของกลุ่ม องค์ประกอบที่เป็นสถานการณ์ของกลุ่ม มี 3 ประการ คือ

6.1 อำนาจตามตำแหน่ง บางกลุ่มผู้นำจะมีอำนาจตามตำแหน่ง เช่น ครูใหญ่ประชุมครูในโรงเรียน แต่บางกลุ่มผู้นำจะไม่มีตำแหน่งเลย เช่น การเล่นของเด็ก สาระสำคัญในองค์ประกอบนี้ก็คือ การที่ผู้นำกลุ่มมีอำนาจตามตำแหน่งมากหรือน้อย ทำให้สถานการณ์ของกลุ่มแตกต่างกัน

6.2 ภารกิจของกลุ่ม ภารกิจ คือ การงานที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จ งานอาจจะยากง่ายแตกต่างกัน งานบางอย่างต้องสนใจวิเคราะห์และใช้ข้อมูลจำนวนมาก ประกอบในการตัดสินใจความยากง่ายของงานมีความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าองค์ประกอบสองประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ตามย่อมมีความคาดหวังจากผู้นำ หากผู้นำเป็นที่ยอมรับและมีความสามารถตามที่คาดหวัง การติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่มเป็นไปได้ด้วยดี โอกาสในการนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ง่ายขึ้น

7. กลุ่มทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic theories)

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า มนุษย์มีความรับผิดชอบ รักอิสระ มีความใฝ่ดี มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์การ ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผล และความเป็นปึกแผ่น โดยทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญของมนุษย์ นักทฤษฎีกลุ่มนี้มองเห็นว่าผู้นำของกลุ่มจะต้องมีแนวคิดดังต่อไปนี้

7.1 เน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก มนุษย์รักความเป็นอิสระ มีความต้องการ ความหวัง ความตั้งใจ และจูงใจ

7.2 เมื่อมนุษย์ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือองค์การ ธรรมชาติขององค์การย่อมจะต้องมีการควบคุมให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

7.3 ภารกิจของผู้นำคือ จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือส่งเสริมบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อที่จะปฏิบัติงานสนองความต้องการของตนเอง และองค์การได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำในทฤษฎีนี้ คือ การปฏิบัติการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงาน และน้ำใจจากผู้ตามในเวลาเดียวกัน

8. กลุ่มทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theories)

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า การที่ผู้ตามยินยอมหรือยอมรับที่จะปฏิบัติตามหรือยอมรับในตัวผู้นำนั้น เพราะทั้ง 2 ฝ่าย มีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

9. กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral theories)

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ทฤษฎีนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมทางการบริหาร ได้แก่ มอบหมายงาน การจูงใจ ฯลฯ

10. กลุ่มทฤษฎีการรับรู้และปัญญา (Perceptual and cognitive theories)

นักทฤษฎีกลุ่มนี้มีความเชื่อในกระบวนการรับรู้ของผู้นำในอันที่การหยั่งรู้ หรือการมองการณ์ไกลมีความรู้ความเข้าใจในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารงาน รู้และเข้าใจการวิเคราะห์ระบบและมีบุคคลที่ให้ความสนใจและศึกษาไว้อีกหลายทฤษฎี ดังนี้

10.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Blake และ Mouton (1978, p. 10, อ้างถึงในไกรยุสิทธิ์ ด่อนศรี, 2555, หน้า 26) ได้สร้างทฤษฎีตาข่ายการบริหาร โดยเสนอว่า รูปแบบพฤติกรรมผู้นำสามารถทำเป็นตาข่ายเชื่อมโยงสองมิติได้ คือ มิติที่ผู้บริหารมีความสำคัญกับคน และมิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงาน สามารถจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

10.1.1 ผู้นำแบบ (1, 1) เป็นผู้นำแบบอิมโพเวอร์ริช (Impoverish) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อย

10.1.2 ผู้นำแบบ (9, 1) เป็นผู้นำแบบคันทรีคลับ (Country club) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมากแต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย

10.1.3 ผู้นำแบบ (5, 5) เป็นผู้นำแบบมิดเดิลออฟเดอะโรด (Middle of the road) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคนพอสมควร

10.1.4 ผู้นำแบบ (1, 9) เป็นผู้นำแบบทาสด์ (Task) คือ ผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญกับงานแต่ให้ความสำคัญกับตน

10.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Likert (1961, p. 223) ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมผู้นำใช้ ในการบริหาร 4 ระบบ ดังนี้

ระบบที่ 1 เรียกว่า “เผด็จการ” (Explorative authoritative) เป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ผู้นำเป็นคนตัดสินใจเพียงคนเดียว โดยการสั่งการลงมาตามสายการบังคับบัญชา

ระบบที่ 2 เรียกว่า “เผด็จการอย่างศิลป์” (Benevolent authoritative) เป็นระบบที่ผ่อนคลายจากระบบที่ 1 บ้าง แต่ผู้นำยังคงสั่งการ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถวิจารณ์คำสั่งผู้นำได้บ้าง

ระบบที่ 3 เรียกว่า “ปรึกษาหารือ” (Consultative) เป็นผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมายละสั่งการภายหลังที่ได้ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะปฏิบัติงานอย่างไร

การติดต่อสื่อสารเป็นสองทางชัดเจน

ระบบที่ 4 เรียกว่า “การมีส่วนร่วม” (Participative group) การกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำจะให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา

อย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารมีได้หลายทางไม่ว่าจะเป็นในแนวบน-ล่าง (Up-down) ล่าง-บน (Down-Up) หรือการติดต่อสื่อสารในแนวระนาบ (Horizon)

10.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามแนวคิดของ Hersey และ Blanchard (1982 , pp. 150-155) อธิบายว่าทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ พฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวกับงาน พฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ และ ระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

10.3.1 ผู้นำแบบงานสูงแต่สัมพันธ์ต่ำ เนื่องจากระดับวุฒิภาวะผู้ตามต่ำ (M1) วุฒิภาวะยังไม่สามารถและไม่ยินดีที่จะรับผิดชอบ ไม่เข้าใจงาน และไม่เห็นทิศทางของการทำงานพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง คือ วิธีการ “สั่งการ” หรือ “บอก” ให้ผู้ตามทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

10.3.2 ผู้นำแบบงานสูงและสัมพันธ์สูง เนื่องจากระดับวุฒิภาวะของผู้ตามอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง (M2) เป็นผู้ที่ยังไม่มีความสามารถแต่มีกำลังใจและยินดีที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายแบบพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ ใช้วิธีเสนอแนะความคิดเห็น

10.3.3 ผู้นำแบบสัมพันธ์สูงแต่งานต่ำ เนื่องจากระดับวุฒิภาวะของผู้ตามค่อนข้างสูง (M3) ผู้ตามมีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบ แบบพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ ใช้วิธีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำต้องยอมรับความคิดเห็น สนับสนุนแนวคิด ที่เขาเสนอแนะใช้กระบวนการวินิจฉัยสั่งการร่วมกัน ผู้นำเพียงผู้ประสานช่วยเหลือให้กลุ่มเกิดการตัดสินใจเท่านั้น

10.3.4 ผู้นำแบบสัมพันธ์ต่ำและงานต่ำ เนื่องจากระดับวุฒิภาวะของผู้ตามอยู่ในระดับสูง (M4) ผู้ตามมีความรู้ ความสามารถ มีแรงจูงใจรับผิดชอบ ผู้นำแทบไม่มีการควบคุมแบบพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ มอบหมายงานให้ผู้ตามนำไปปฏิบัติ

จากทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามแนวของ Hersey และ Blanchard ของ Hersey and Blanchard (1982, pp. 150-155) ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำต้องสามารถปรับสถานการณ์การเป็นผู้นำแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้ตาม ดังนั้น การใช้พฤติกรรมผู้นำแบบใดในการทำงานจะต้องพิจารณาถึงลักษณะงานวุฒิภาวะของผู้ตาม และสถานการณ์แวดล้อมเป็นสำคัญ

2.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.2.5.1 ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” (Visionary leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมาก เพราะการมีวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นการอธิบายได้ว่าอนาคตขององค์การจะมีลักษณะอย่างไรมีทิศทางการเติบโตในทิศทางไหน และแตกต่างจากสภาพในปัจจุบันอย่างไร โดยได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้ (ทองคำ พิมพา, 2556)

เสนาะ กลิ่นงาม (2551, หน้า 13) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึงผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์การไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและสามารถวางรากฐานขององค์การได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 132) กล่าวว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) มีจิตสำนึกของความเร่งด่วน ในการเปลี่ยนแปลงให้ความสอดคล้องกับทุกคนในองค์การ มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 19-22) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การ เป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาท และทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับยอมปฏิบัติตามมีการให้กำลังใจกับทุกคนและสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้ ดังนั้น พฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรม คือ สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์การต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายใน

และภายนอกองค์การ ได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การ และการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 30) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดภาหอนาคตของโรงเรียน โดยการสื่อสาร จูงใจ และโน้มน้าว ไปสู่การปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ และกระทำตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 64) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นกระบวนจัดการเชิงรุก(Proactive Management) และเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นพลวัต โดยมีลักษณะทางกลยุทธเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่รูปแบบของวิสัยทัศน์ของผู้นำ

เคลเลอร์ (Keller, 1992) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์คิดนอกรอบ สามารถสื่อสารถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่าย และสร้างนวัตกรรรม

ร็อบบิน และเคาท์เตอร์ (Robbin and Coulter, 2003) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ โดยชี้ให้เห็นว่าองค์การจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือน่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้ถ้าหากได้รับการเลือกและปฏิบัติ อย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การ ซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะพรสวรรค์ และทรัพยากรจะถูกนำไปใช้อย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

เฮท (Hatch, 2009) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวการณ์ในอนาคตทำให้องค์การสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายขององค์การโดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้นิเทศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

จากความหมายข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำ ที่จะต้องมีวิสัยทัศน์ คาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ วางแผนเป้าหมายที่ชัดเจน และมีวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการสร้างอนาคตขององค์การ ผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธาและร่วมสานฝันขององค์การได้อย่างเต็มความสามารถ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การโดยเฉพาะกับผู้บริหาร จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

ซาสกิน (Sashkin, 1989, pp. 62-63) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่า มีประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริง คืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิก มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจนและยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงไปในปรัชญาของสถานศึกษาและกำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี เนื่องจากวิสัยทัศน์สร้างขึ้น จะกลายเป็นภารกิจขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรแสดงให้ว่า วิสัยทัศน์นั้น มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้ โดยการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างนี้ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เวสเลย์ และมิ้นเบิร์ก (Westley and Mintzberg, 1989, pp. 31-32) ได้กล่าวคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง สามารถแยกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
3. การมอบอำนาจ
4. การคิดเชิงกลยุทธ์
5. ความคิดสร้างสรรค์
6. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
7. การยึดมั่นในอุดมการณ์

นานัส (Nanus, 1992, p. 8) ได้เสนอโมเดลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1. เป้าหมายร่วมเป็นผลมาจากสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร และทีมงานร่วมกันโดยการสื่อสารความเข้าใจ

2. เพิ่มอำนาจให้บุคคลให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความมีอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม ปรับการบริหารองค์การให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์การใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

4. ความคิดเชิงกลยุทธ์มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหาร เพื่อบริการลูกค้า การบริหารเพื่อการแข่งขัน และการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์การจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา เกิดจากผลรวมของเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์กับการสื่อสาร การเพิ่มอำนาจให้บุคคล การเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างเหมาะสม และความคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย

4.1 การสร้างวิสัยทัศน์

4.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

4.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4.4 การมอบอำนาจ

4.5 การคิดเชิงกลยุทธ์

4.6 การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 19-22) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย

2. มีความสามารถในการกำหนดวิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

3. มีความสมารถในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่งรอบรู้ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธี

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้นำองค์การมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ใหม่ ๆ ในอนาคต ให้เกิดภาพที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามสามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือเรียกว่า สร้างฝันให้เป็นจริง ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การนำปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากทัศนะของนักวิชาการหรือผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง มีดังต่อไปนี้ (นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554)

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 173) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น นอกจากความสามารถด้านภาษาแล้ว ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตาม และเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มข้น ระหว่างผู้นำกับประชาชน ประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อน ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด ผู้นำต้องมีทักษะที่สามารถขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ในความหลากหลายของสถานการณ์ ผู้นำจะต้องทำให้วิสัยทัศน์มีความหมายต่อประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา ทุกเพศ ทุกวัย ทุกภูมิภาค ทุกชนชั้น ทำให้พวกเขาทราบว่าต้องกระทำอะไรบ้างและทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์การสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ สมชาย เทพแสง

สมชาย เทพแสง (2556, หน้า 122) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ คือ ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะและความสามารถในการจูงใจเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติ การได้รับการยอมรับและไว้วางใจสร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้บุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีจิตใจ ในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิด และได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและเป็นผู้มีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ได้อย่างตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

(Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเพิ่มพลังอำนาจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามทัศนะของไพฑูรย์ สินลารัตน์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมายและกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไปไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ กรวัฒน์ อัตชู

กรวัฒน์ อัตชู (2559, หน้า 23) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากผลการวิจัยของ สุวิทย์ ยอดสละ

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 45) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังนี้คือ1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำมาวิเคราะห์ กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การไปสู่ให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งไว้ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงการโน้มน้าว จูงใจให้ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกายความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ

การปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์การ

6. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากผลการวิจัยของ ซูซูกิ โยชิยูกิ

ซูซูกิ โยชิยูกิ (2561, หน้า 21-24) ได้กล่าวถึงถึงผู้นำกับวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์เพื่อดึงดูดความสนใจ วิสัยทัศน์ที่โน้มน้าวใจได้ ต้องเกิดจากความอยากทำจากใจไม่ใช่หลักเกณฑ์ภายนอกด้วยการรวบรวมวัตถุดิบทั้งภายในและภายนอก ต้องมีการพูดคุยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และมีการถ่ายทอดเป็นตัวอักษรหรือภาพวาดได้แล้วร่วมมือกันปฏิบัติ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม

7. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ ภวพร วรรณไชย

ภวพร วรรณไชย (2559, หน้า 84) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) การเพิ่มพลังอำนาจ

8. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามผลการวิจัยของ Zaccaro and Banks

ซัคคาโร และแบงค์ (Zaccaro and Banks, 2004) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตและการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำเพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Implementing) การสร้างความไว้วางใจ (Trust) และการให้ความสำคัญกับผู้อื่น

9. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากผลการวิจัยของ Williams

วิลเลียม (William, 2005, อ้างถึงใน นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทายมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) และการประเมินวิสัยทัศน์ (Evaluating)

10. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Sashkin

ซาสกิน (Sashkin, 2003) ซึ่งได้กล่าวถึง บริบท 3 ประการ ของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการสร้างวัฒนธรรมผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

11. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Kapur

คาปูร์ (Kapur, 2007) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การประเมินวิสัยทัศน์ และเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

12. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Leonard

ลีโอนาด (Leonard, 2008) ได้อธิบายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยม ในด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ และยังเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้การดำเนินงานบรรจุเป้าหมายขององค์การ โดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วยความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กรเป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

13. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Rock

ร็อค (Rock, 2009) ได้อธิบายถึง หลักการ 7 ประการ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ผู้บริหารโรงเรียนรู้ว่าจะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดใดในอนาคต การกำหนดแผนที่ (Mapping) การเดินทาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนด และการสร้างแผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการ การเดินทาง (Journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเดินทางไปด้วยกัน ด้วยความเต็มใจ การเรียนรู้ (Learning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเป็นที่ปรึกษา

(Mentoring) การนำ (Leading) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและค่านิยม (Valuing) การยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารจัดการสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

จากข้อมูลเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการที่ศึกษาและแสดงทัศนะไว้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังกล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาวิเคราะห์ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากนักวิชาการที่ได้ศึกษาและแสดงทัศนะไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552)	สมชาย เทพแสง (2552)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553)	กรวัฒน์ อัตชู (2559)	สุวิทย์ ยอดสละ (2556)	ซูซูกิ โยชิยูกิ (2561)	ภวพร วรรณไชย (2559)	Zaccaro and Banks (2004)	William (2005)	Sashkin (2003)	Kapur (2007)	Leonard (2008)	Rock (2009)	รวม
1.ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	13
2.ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	12
3.ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	12
4.ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี		/	/	/	/		/		/	/	/	/	/	10
5.ด้านการประเมินวิสัยทัศน์									/		/			2
6.ด้านการสร้างความไว้วางใจ								/						1
7.ด้านการให้ความสำคัญกับผู้อื่น								/						1
8.ด้านความคิดสร้างสรรค์						/				/				1
9.ด้านการมีส่วนร่วม						/								1
10.ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์					/									1
11.ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ		/			/		/							3

จากตารางที่ 2.1 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์จากทัศนะของนักวิชาการหรือผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่งพบว่านักวิชาการจำนวน 13 ท่าน มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่บ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 11 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป นำมาเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์การและนอกองค์การ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดีมาใช้ประกอบการตัดสินใจ

ซาสกิน (Sashkin, 1988, pp. 62-63) อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา

ยูล (Yulk, 1989) ได้กล่าวไว้ว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์การและนอกองค์การ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดีมาใช้ประกอบตัดสินใจ

เอลลิส และจอสลิน (Ellis and Joslin, 1990) ให้ความเห็นว่า ทุกโรงเรียนย่อมมีศักยภาพเฉพาะของตนที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้ดี ดังนั้นในการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียน จึงศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่า มีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมของโรงเรียนเพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนไปในทางใด

บราวน์ (Braun, 1991) ได้อธิบายการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคต ที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น ต้องมีการศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อย จุดเด่นของบุคคล สถานที่ทรัพยากรและเวลาวิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การมีส่วนร่วมแนวคิด

ฟิสเซอร์ (Fisher, 1993, pp. 128-129) ได้อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การบอกถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง

ล็อค (Locke, 1991) ได้เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำ ดังนี้

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลหมายถึง การสนทนาพูดคุย และฟังความคิดเห็นจากคนอื่น ๆ ทั้งในองค์การและนอกองค์การ

2. โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจขององค์การ ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆที่อาจเกิดขึ้น และแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา

3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่นย่อ ชัดเจน ท้าทาย มุ่งอนาคต มั่นคง ปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

4. การประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธผู้นำจะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2547, หน้า 51 - 52) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็ง ของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา ทั้งภายใน และภายนอกองค์การ แล้วนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิผลที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ได้อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับหน่วยงานวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน

จิติมา วรรณศรี (2550) อธิบาย การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ ข้อมูลสังเคราะห์ข้อมูลผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุปจากข้างต้นของนิยามศัพท์ “การสร้างวิสัยทัศน์” หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตที่เป็นจริงให้กับโรงเรียนโดยต้องอาศัยทักษะ การเก็บรวบรวมข้อมูล จุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรในโรงเรียน สถานที่ ทรัพยากร เวลา ให้มีการประสานความร่วมมือ เพื่อระดมความคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

2.3.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ในองค์การทุกองค์การเมื่อสร้างวิสัยทัศน์องค์การขึ้นมาแล้ว เพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครู และผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจนดังเช่น

เซอร์จิโอวานนี่ (Sergiovanni, 1990, p. 23) กล่าวไว้ว่า ผู้นำสามารถเผยแพร่ให้สมาชิกรับรู้วิสัยทัศน์ของตนได้ด้วยคำพูดและการกระทำเป็นแบบอย่าง

ซาสกิน (Sashkin, 1988) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้น ยังไม่สำคัญเท่ากับความสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจนและยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

เอลลิส และจอสลิน (Ellis and Joslin, 1990) กล่าวว่า การที่สร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้นยังไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์กรให้มีความคิดเห็นคล้อยตามและเต็มใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นซึ่งวิธีการที่ดีที่สุด คือ การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนร่วมจุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับวิสัยทัศน์นั้นเป็นของตน ผู้บริหารจึงต้องมีศิลปะในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก มีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ล็อค (Locke, 1991) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุยการบันทึกจดหมายแจ้งข่าว คำอุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศการเล่าเรื่อง และพิธีการต่าง ๆ วิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์การไว้ว่าจะต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาจใช้วิธีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การการเขียน บทความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

การจัดทำวิดีโอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การเผยแพร่การประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งเป็นการพบปะที่มีการสื่อสารแบบสองทางทำให้ได้ซักถามข้อสงสัยหรือใช้วิธีการย่อขนาดเอกสารที่บอกถึงวิสัยทัศน์ขององค์การให้มีขนาดเท่ากับบัตรเครดิตให้พนักงานพกติดตัวได้

บราวน์ (Braun, 1991) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกในองค์การยอมรับว่าวิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศิลปะในการอธิบายและโน้มน้าวทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

แฮ็คแมน (Hackman, 1992) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิผลทั้งภายในองค์การ และไปสู่ชุมชน ควรใช้สื่อทางสายตา การนำเสนอด้วยการเขียนและการพูด ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกของสมาชิกในโรงเรียนเป็นการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดและกล่าวว่าข้อความที่เป็นวิสัยทัศน์จะต้องสามารถเห็นได้จากประกาศรายวัน รายสัปดาห์ในจดหมายข่าวหรือคู่มือดำเนินงาน ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ โฮมเพจ หรือหนังสือพิมพ์ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โอกาสที่จะนำเสนออย่างมีประสิทธิผลทุกวัน เพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสารที่จะต้องการจะสื่อสารออกไป รวมทั้งวิธีการที่ใช้ให้เหมาะสม อาจเป็นการพูดหรือการกระทำ สื่อลักษณ์อื่น ๆ โดยจำเป็นต้องสังเกตจากปฏิกิริยาของผู้ฟัง รวมทั้งคำนึงถึงภูมิหลังความสนใจของรับสารและเวลาที่ใช้ด้วย

ฟิสเซอร์ (Fisher, 1993) กล่าวว่า ผู้นำนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครองสมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าคือใครมีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้ เข้ามามีส่วนร่วมให้ร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ดูบริน (Dubrin, 1998) ได้สรุปการศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์องค์การว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยเท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบ และนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ อีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หรือการสื่อสารภาพที่คิดขาย หรือขยายความคิดความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

จอร์จ (George, 2000) ได้เสนอแนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. การใช้ถ้อยคำโดยเป็นเรื่องเล่าคำขวัญและละคร
2. การใช้สื่อทางสายตาโดยใช้ภาพรูปปั้นสัญลักษณ์ภาพกราฟิก
3. การใช้สัญลักษณ์โดยใช้อุปมาอุปไมย เรื่องเล่านิทานเพลงหรือการแสดงการละเล่น

ซัคคาโร และแบงค์ (Zaccaro and Banks, 2004) เสนอวิธีการจะแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัย หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง โดยการใช้วาทศิลป์ เช่น การใช้อุปมาการเขียน เป็นคำขวัญ การเขียนข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพสัญลักษณ์ใดๆที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์

ดูบริน (Dubrin, 2006) ได้อธิบายถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแต่ สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบ และนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิด ขายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตน ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

ทองใบ สุดชาตรี (2551) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำ ในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การ รวมทั้งบุคคลภายนอก ให้เกิดความเข้าใจตรงกันอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ฟัง มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อยากอุทิศตน และทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมั่น และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

2.3.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกายความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นเป็นจริง

บราวน์ (Braun, 1991, p. 26) ได้อธิบายไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติที่แท้จริงในสถานศึกษา โดยการร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด และความพยายามของสมาชิก เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ และบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

ล็อค (Locke, 1991, pp. 98-99) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1. ถ่ายทอด วิสัยทัศน์ออกเป็นบัญชีรายการที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์การในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการให้มีความใกล้ชิดกัน เข้าไปทุกทีจนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

2. จัดโครงการขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ

3. คัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

4. สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์การทำให้ดูเป็นแบบอย่างการสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และการกระจายอำนาจ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดีเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมิให้ผิดพลาด

6. สร้างทีมที่ดีให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนา องค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

ฟิสเชอร์ (Fisher, 1993, pp. 123-124) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่า เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริงในการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือ ผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผน หรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ซาสกิน (Sashkin, 1998, p. 247) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ซึ่งสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 2 แนวทาง คือ

1. โดยการหลอมรวมวิสัยทัศน์นั่นลงไปในปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติ

2. โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนเอง อย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

รัสเซล และสโตน (Russell and Stone, 2002, pp. 145-157) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกใน

องค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีที่สามารถนำเสนอภาพในอนาคตขององค์การไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้น จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่องค์การจนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นสู่การปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์การ ซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบเทียบในการแข่งขัน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงนอกจากจะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ และเผยแพร่ วิสัยทัศน์แล้ว ทักษะที่ต้องมีเช่นเดียวกัน คือ การกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่แผนระยะกลาง (3-5 ปี) และแผนกลยุทธ์ระยะสั้นได้ (1-2 ปี) รวมทั้งผู้บริหารระดับล่างต้องสามารถปฏิบัติตามแผนได้ทันที (1 สัปดาห์-1 ปี) ตามกรอบของระยะเวลาและการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงตามที่กำหนดไว้ (Zaccaro and Bank, 2004, pp. 378-380)

ดูบริน (Dubrin, 2006, p. 94) ได้อธิบายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นในอนาคต

บูรชัย ศิริมหาสาคร (2548, อ้างถึงใน นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 54) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงเป็นขั้นการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับ วัลลีพันธุ์ ปาทาน (2548) อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแปลงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย โดยการปฏิบัติที่แท้จริง โดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ จิติมา วรรณศรี (2550) อธิบายว่า องค์ประกอบหนึ่งของวิสัยทัศน์ คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติ โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษา

สรุปว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การมีความรู้ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยง และแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมายแผนงานโครงการขององค์การ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีมกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร เพื่อทำให้วิสัยทัศน์นั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี

เบนนิส ฮิคแมน และซิลวา (Bennis Hickman and Silva, Brun, 1989) กล่าวตรงกันว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่างสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

นานัส (Nanus, 1996) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี คือการแสดงออกของผู้บริหารเป็นแบบอย่างเป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้ฝึกสอน สร้างความไว้วางใจและการเน้นการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

ทอมป์สัน (Thompson, 2000) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการแสดงในลักษณะที่อบอุ่น ให้ความสนใจ

ซาสกิน (Sashkin, 2003) การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่าง มีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความหนักแน่น เป็นมิตร เป็นผู้ที่ร่วมแบ่งปันความรู้สึกกับสมาชิก

คาปูร์ (Kapur, 2007) การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การไม่ย่อท้อ มีความมุ่งหวัง อดทนและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Leonard (2008), Kahan (2008), Rock (2009) การเป็นแบบอย่างที่ดี คือผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นนักสร้างสรรค์ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

สมชาย เทพแสง (2552) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดีได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความเพียรพยายาม และมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงาน ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากรมีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2553, อ้างถึงใน ทัศนีย์ ไชยเจริญ, 2557, หน้า 41) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือให้กำลังใจกับทุกคน บทบาทของผู้นำจึงอยู่ที่ได้ใจของผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีความคิดดี เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผู้นำต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) กล่าวถึง การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ความสามารถของผู้นำในการสร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจ และสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช่อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหา และมีเมตตา

ที่จะช่วยเหลือ สั่งสอนรวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดในคู่มือการขับเคลื่อนโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากลว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

กล่าวโดยสรุป การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธา โดยเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

2.3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาเพื่อกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ซึ่งช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยทีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่ การกำหนดปัจจัย และนำไปสู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ผู้วิจัยได้ศึกษา จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 55) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. ความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร

2. ความสามารถในการสร้างความศรัทธาทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่น เห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น

3. ชอบที่เสียง สร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด

พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์ (2547, หน้า 68 - 69) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องสื่อสารได้อย่างชัดเจน ถึงความแตกต่าง และประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต การสื่อสารที่ดีจะทำให้องค์การดำเนินไปได้ในทิศทางเดียวกัน

2. ความสามารถในด้านความคิดสร้างสรรค์ เกิดจากการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิผล และผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการทีสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงความคิดเห็น และศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้บริหารต้องสร้างภาวะที่จะกระตุ้น การสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว และศักยภาพ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล วิธีการนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิงขึ้นในองค์การ

3. ความสามารถด้านการจัดบรรยากาศ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายด้วย

คนึงนิจ อนุโรจน์ (2552) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองทะลุเข้าไปในอนาคต เพื่อความอยู่รอดขององค์การ สามารถคาดการณ์ได้ว่างานที่รับผิดชอบอยู่นั้น จะต้องเปลี่ยนแปลง อย่างไร มีอะไรที่ใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้าง และจะจัดการกับการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างไร นันคือ ต้องสามารถบริหารจัดการได้ทั้งเชิงรุก และเชิงรับ เพราะถ้าผู้นำมัวแต่รอคอยทีจะเคลื่อน หรือเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ก็จะกลายเป็นผู้ล้าหลังทันที

2. ทักษะด้านการสื่อสาร ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องเก่งด้านการสื่อสาร มีทักษะในการสื่อสาร ที่ช่วยสื่อความหมายให้คนอื่นเข้าใจได้ดี มีทักษะด้านการพูด โดยเฉพาะการพูดเพื่อโน้มน้าวใจ ผู้ตามให้คล้อยตาม อาจต้องใช้สัญลักษณ์ หรือการยกตัวอย่างเชิง อุปมา อุปมัย เพื่อประกอบการ อธิบายให้มองเห็นตามวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้อยางชัดเจนยิ่งขึ้น

3. บรรยากาศในองค์การ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องใช้ความเป็นกันเองในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น โดยพยายามพัฒนาระดับความสามารถ และศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงยิ่งขึ้น

4. ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกตระหนักถึง การกระทำ และอารมณ์ของตนเอง

5. การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการครองงาน เพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ผู้นำจะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการ ทำงาน สามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่า การกระทำของตนเป็นสิ่งที่ดีงาม ควรแก่การเอาเยี่ยงอย่าง และเป็นสิ่งที่ตนปฏิบัติอยางคงเส้นคงวาเป็นประจำ

สุริพงศ์ สังข์ชัย (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญ ที่จะนำพาองค์การ ให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูป ได้อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี ซึ่งจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญดังต่อไป

1. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ได้แก่ การศึกษาวิชาการทั่วไป การศึกษาด้านวิชาชีพ และการศึกษาให้เกิดความรอบรู้ เชี่ยวชาญในแขนงวิชาที่คนสนใจ สำหรับใช้จัดระดับความรู้และประสบการณ์ ในการเป็นผู้บริหาร

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ความกล้าหาญ เด็ดขาด สามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเอง เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น

4. ความสามารถในการสื่อสาร สามารถแสดงลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี มีกิริยาวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม

5. ความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ผู้บริหารมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก มีจิตระลึกเสมอ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

6. ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สงบเสงี่ยม ไม่เห็นแก่ตัว มีความยุติธรรม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 354 หมู่ที่ 2 ตำบล หัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม บนที่ราบสูงโคราชเป็นพื้นที่กึ่งกลางภาคอีสาน เรียกว่า สะดืออีสาน อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคาม ประมาณ 28 กิโลเมตร อำเภอโกสุมพิสัย มีพื้นที่จำนวน 827.876 ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอ 34 ตำบล 479 หมู่บ้าน มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเชียงยืน และอำเภอกันทรวิชัย มหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอกันทรวิชัย และอำเภอเมืองมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบรบือ อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบ้านแฮด และอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ภูมิประเทศ

พื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย เป็นที่ราบสูง พื้นที่เป็นคลื่น ลุ่ม ๆ ดอนๆ ไม่มีภูเขา มีแม่น้ำชีไหลผ่าน แบ่งพื้นที่ออกเป็น 2 ส่วน พื้นที่ด้านตะวันออกเฉียงเหนือ และทิศเหนือของแม่น้ำชี เป็นที่ราบลุ่มส่วนมาก เป็นดินเหนียวปนทรายชาวบ้าน เรียกว่า ขาทาม พื้นที่ทิศใต้และตะวันตกเฉียงใต้ของแม่น้ำ

ชี บริเวณใกล้แม่น้ำเป็นที่ราบลุ่ม ดินเหนียวปนทรายเรียกว่า ขาทาม แต่พื้นที่ที่ไกลออกไปจากแม่น้ำชี พื้นที่ส่วนมากเป็นดินทรายแห้งแล้งชาวบ้าน เรียกว่า ขาโคก พื้นที่บางส่วนจะเป็นเนินสูงสลับกับที่ลุ่มเหมือนลูกคลื่น

ทิศทางการจัดการศึกษา

จากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา และเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จึงได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ดังนี้

วิสัยทัศน์

"สร้างคุณภาพการศึกษา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน"

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Developmnent Goals: SDGS)

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้งานวิจัยเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

2.4.2 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 968 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 102 คน และครู 866 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2564, หน้า 1)

2.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 275 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 249-250) ได้วิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ คือปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมคือปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การกับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 188) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ การสร้างพลังอำนาจ การเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้าง วิสัยทัศน์ และการสื่อสารวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างพลังอำนาจ การเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสื่อสารวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 90-91) ได้ศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไปในอนาคต โดยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะให้ความสำคัญกับการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้การจูงใจให้ผู้ตามเพิ่มความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สืบเนื่องมาจากผู้ตามมีความมั่นใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง ในที่สุดผลที่ได้จากการทำงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง (expectation) ของผู้ตามจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำที่มีประสิทธิผล

จะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นผลผลิต เป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน

นพรินทร์ สุบินรัตน์, พิมพ์อร สดเอี่ยม (2561, หน้า 90) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (r=.695) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิเชษฐ์ ภู่เฉลิมตระกูล (2561, หน้า 309-310) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของเทศบาลทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาล 58 และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิผลขององค์การได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สุพรรณี บุญหนัก (2561, หน้า 197) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการ เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 คือตัวแปรด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ การปฏิบัติ

ตามวิสัยทัศน์ และการสร้างนวัตกรรม โดยสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ ZY = .499 (Z5) + .258 (Z2) + .161 (Z3)

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2565, หน้า 243-244) การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า 1) บุคลากรเทศบาลมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศ ไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความ ยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70, 3.69, 3.65 ตามลำดับ) ส่วนด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46) และ 2) บุคลากรเทศบาลที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วน บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในขั้นต่อไป 1) ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่ไม่สูงมาก ดังนั้นเทศบาลควรมีการ วางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารทุกระดับให้มีความรอบรู้ เป็นผู้นำที่มี ทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะ เปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ ยืดหยุ่นผ่อนปรน ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และ 2) ควรนำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มาออกแบบประเมินผู้บริหารทุกระดับเพื่อสรรหา คัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพ และคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ทอมสัน (Thompson, 1990, p. 375) ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการหลายอย่างในการให้ครูมีส่วนร่วมใน การสร้างวิสัยทัศน์แต่วิธีการที่ใช้มาก 7 อย่าง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การเขียน การพูด การจัดโครงการ การเป็นแม่แบบ การใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง การใช้อุปมาอุปไมย และการสร้างความไว้วางใจ

ฟีเก็ท (Fekete, 1991, p. 355) ได้ศึกษาองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 5 ประการ คือ เวลา แหล่งกำเนิดธรรมชาติของวิสัยทัศน์โครงสร้างขององค์การ และยุทธศาสตร์การจัดการ โดยวิธีการ สัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา ศึกษาธิการ ผู้บริหารโรงเรียน ครูนักเรียน และผู้ปกครองจากโรงเรียนในเขต Spokane จำนวน 3 โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ล้วนแต่เป็นผู้ที่มีองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 5 ประการ ทั้งสิ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาวิสัยทัศน์ประมาณ 3 – 5 ปีหรือมากกว่านั้น โดยวิธีการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งข้อมูลที่

เป็นความรู้สึกและเป็นความรู้เข้าด้วยกันโดยการใช้กระบวนการกลุ่ม และในการพัฒนาวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โครงสร้างองค์การแบบเปิด และยุทธศาสตร์การจัดการแบบให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติม แก่คณะครู

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อผลการเรียนของนักเรียน

ฟีเก็ท (Fekete, 1991) ได้ศึกษามิติของวิสัยทัศน์ในภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน 3 โรงเรียน พบว่าองค์ประกอบ 5 ประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียน ได้แก่ 1) ช่วงเวลา 2) แหล่งของวิสัยทัศน์ 3) ธรรมชาติขิงวิสัยทัศน์ 4) โครงสร้างองค์การ และ 5) กลยุทธ์ที่กำหนด จากผลการศึกษาพบว่า ผู้นำทั้ง 18 คน มีองค์ประกอบห้าประการของวิสัยทัศน์นี้ ผู้นำจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อ สร้างวิสัยทัศน์ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีโครงสร้างแบบเปิดและการใช้กลยุทธ์การให้การศึกษาอบรม ทบทวนให้แก่ครู นอกจากนี้ยังพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำส่งผลทางบวกต่อการศึกษาของนักเรียน

โทมัส (Thomas, 1991, pp. 11-12) ได้ศึกษาวิธีการที่ใช้ในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน โดยศึกษาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยเน้นในเรื่องการวางแผน การให้ครูผู้ปกครอง และนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการศึกษา

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความชัดเจน มีความมุ่งมั่น และมีวิสัยทัศน์ส่วนตนที่เหมาะสมจะสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

3. แบบจำลอง (Model) การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันที่ใช้ในการวิจัยเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิผล และใช้เป็นแม่แบบได้

4. การพัฒนาคณะทำงานและวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

จอร์นสัน (Johnson, 1992) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนโครงสร้างของโรงเรียน และความเป็นอิสระทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มลรัฐ Oregon ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน กับโครงสร้างของโรงเรียน และโครงสร้างของโรงเรียน กับความเป็นเลิศทางวิชาการของครูแต่ความสัมพันธ์ระหว่าง วิสัยทัศน์ของผู้โรงเรียน กับความเป็นอิสระทางวิชาการของครูมีความชัดเจนน้อย

ฮิคแมน (Hickman, 1993) ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดย วิธีกรณีศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเน้นที่การทำงานเป็นทีมเป็นพิเศษ

วิคเซน (Vicent, 1993) ได้ศึกษาบทบาทของวิสัยทัศน์ในกระบวนการวางแผนเพื่อปรับปรุงโครงสร้างของโรงเรียน พบว่า วิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวิวัฒนาการวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง โดยที่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะเป็นเสมือนจุดรวมของการวางแผน และเป็นสิ่งที่กำหนดความเหมาะสมของการตัดสินใจในการวางแผน

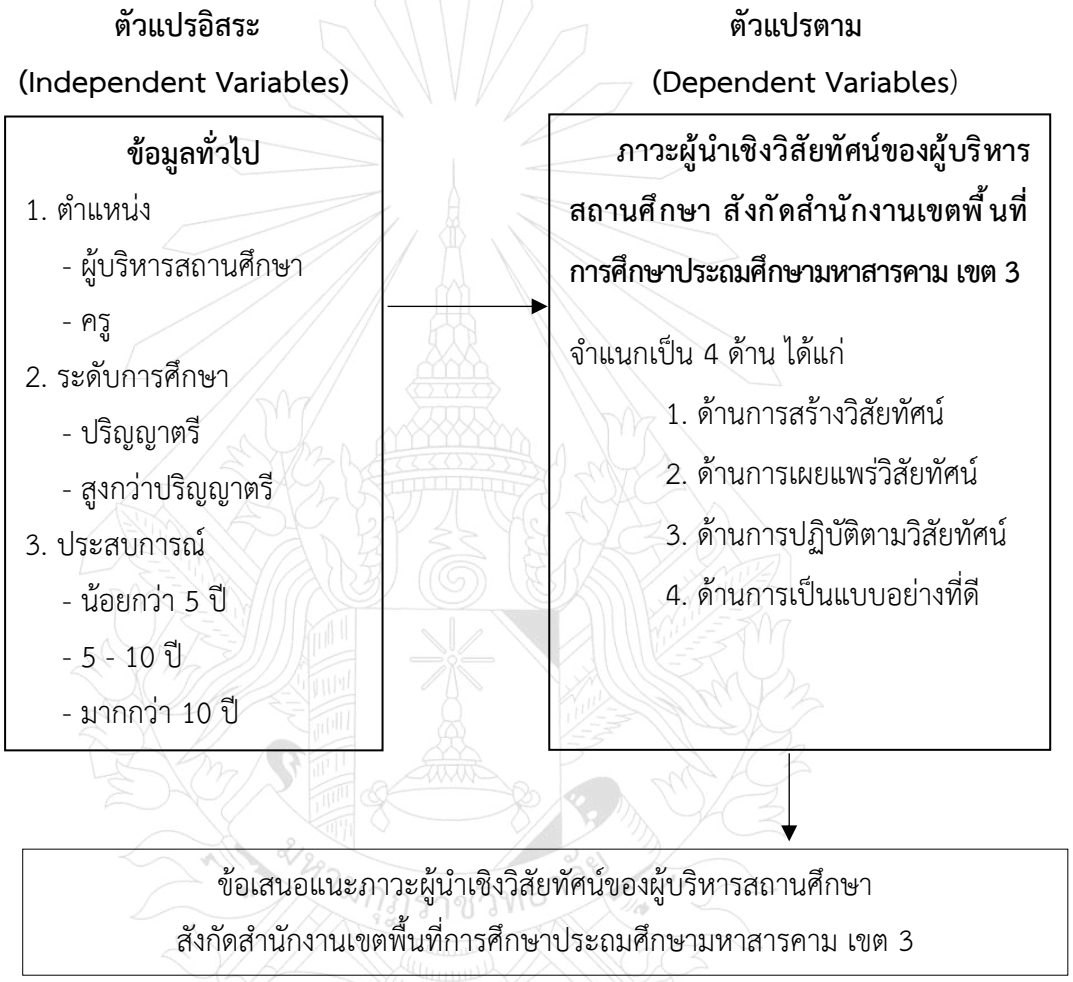
กรูฟ (Groves, 2006) ได้ศึกษา การแสดงออกทางอารมณ์ของผู้นำความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลงองค์กร พบว่ามีความสอดคล้องกับความคาดหวังการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในขณะที่การแสดงออกทางอารมณ์ของผู้นำจะกลั่นกรองความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และขนาดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่มีทักษะการแสดงออกทางอารมณ์สูงช่วยอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในองค์กรของตน

เทเลอร์ คอนเนล และ โคลวิน (Taylor, M.C., Cornelius, J.C. & Colvin, K., 2014) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร พบว่าความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร การวิเคราะห์การถดถอยยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำระดับสูงกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่มีทักษะความเป็นผู้นำสูงช่วยอำนวยความสะดวกในการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กรที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในองค์กรของตน

ซูซูกิ โยชิยูกิ (Zuzuki Yochiyuki, 2021, pp. 21-22) ได้กล่าวถึงถึงผู้นำกับวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์เพื่อดึงดูดความสนใจ วิสัยทัศน์ที่โน้มน้าวใจได้ ต้องเกิดจากความอยากทำจากใจไม่ใช่หลักเกณฑ์ภายนอกด้วยการรวบรวมวัตถุดิบทั้งภายในและภายนอก ต้องมีการพูดคุยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และมีการถ่ายทอดเป็นตัวอักษรหรือภาพวาดได้แล้วร่วมมือกันปฏิบัติ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกรวัฒน์ อัตชู (2559, หน้า 23) ภวพร วรรณไชย (2559, หน้า 84) Leonard (2008) และ Rock (2009) มุ่งเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการกำหนดกรอบแนวคิด และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2565 โดยมีวิธีการค้นคว้าดำเนินการ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้านี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 968 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 102 คน และครู 866 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 2564, หน้า 1)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก โดยแสดงรายละเอียดดัง ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ผู้บริหารสถานศึกษา	102	72
2	ครู	866	203
	รวม	**968**	**275**

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อถามความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แบบสอบถามเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบโดยถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งกำหนดขอบเขตการวิจัยตามกรอบตามองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ซึ่งเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีลักษณะคำถามจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของ Likert (Likert scale) ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีขั้นตอนและวิธีการสร้างเป็นไปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และประสิทธิผลของโรงเรียนจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และประสิทธิผลของโรงเรียน

3. แบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอผู้ทรงวุฒิ เพื่อที่จะได้พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อที่จะได้นำข้อที่ได้รับการพิจารณาและข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

3.1 ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3.2 นายจเด็จ ทัศวงษา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (พธ.ด.) สาขา พระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3.3 นางขวัญลักษณ์ อันทองวัจน์กร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความสมบูรณ์ความถูกต้อง และหาความสอดคล้องของแบบสอบถามและคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : index of item objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยพิจารณาข้อคาถามที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ดังนี้

คะแนน+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

คะแนน 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์

ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Ty Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 202) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

6. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการออกหนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย

2. ผู้วิจัยขอหนังสือนำส่งแบบสอบถามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดระบุให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและให้ตอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของแบบสอบถามทุกชุด หลังจากนั้นได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปรปรวนความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 36 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (Likert scale) ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนน การวิเคราะห์เพื่อทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับใด โดยคะแนนค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2553, หน้า 162)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยวิเคราะห์ เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

1.1) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of congruence (IOC)

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

สูตร $\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.6.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1) ค่าความถี่ (Frequency)

2.2) ร้อยละ (Percentage)

สูตร $P = \frac{F}{N}$

P แทน ค่าร้อยละ

F แทน ค่าความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

สูตร $\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N แทน จำนวนประชากร

2.4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N\,(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum fx$ แทน ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N แทน จำนวนประชากร

3.6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1) T-test (Independent Samples) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df แทน ค่า Degrees of Freedom

3.2) F-test (One-way ANOVA) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 142-143)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F

MS_b แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
P	แทน	ค่า Sig (ผลการทดสอบสมมติฐาน)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Significance)

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	89	32.40
2. ครู	186	67.60
รวม	**275**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	179	65.10
2. สูงกว่าปริญญาตรี	96	34.90
รวม	**275**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	102	37.10
2. 5-10 ปี	85	30.90
3. มากกว่า 10 ปี	88	32.00
รวม	**275**	**100.00**

จากตารางที่ 4 .1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครู จำนวนเท่ากับ 186 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.60 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 ปริญญาตรี จำนวนเท่ากับ 179 คิดเป็น ร้อยละ 65.10 สูงกว่าปริญญาตรี 96 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.90 และประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10, 5-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.95	0.74	4	มาก
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.16	0.60	1	มาก
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.97	0.65	2	มาก
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.97	0.67	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.01**	**0.67**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.01, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =3.97, S.D.=0.65) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ =3.97, S.D.=0.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =3.95, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา	4.13	0.52	3	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.06	0.58	4	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ของสถานศึกษา	4.42	0.55	1	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว	4.26	0.61	2	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.05	0.76	5	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.99	0.81	7	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่ส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการคิดนอกกรอบในการทำงาน	4.01	0.73	6	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.57	0.88	8	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตที่เป็นจริงให้กับโรงเรียน	3.07	1.19	9	มาก
	รวม	**3.95**	**0.74**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.95, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.42, S.D.=0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ($\overline{X}$ =4.26, S.D.=0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตที่เป็นจริงให้กับโรงเรียน ($\overline{X}$ =3.07, S.D.=1.19)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกันได้	4.17	0.46	3	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.14	0.60	6	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรมองเห็นภาพวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ชัดเจน	4.17	0.65	4	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการโน้มน้าว จูงใจครูและบุคลากรเพื่อให้ยอมรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.27	0.59	2	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	4.33	0.54	1	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.76	8	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.05	0.61	9	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ครูยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	4.10	0.60	7	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ครู และบุคลากรเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ	4.16	0.62	5	มาก
	รวม	**4.16**	**0.60**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการโน้มน้าว จูงใจครูและบุคลากรเพื่อให้ยอมรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.27, S.D.=0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.05, S.D.=0.61)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำกับครูและบุคลากรในการกำหนดกลยุทธ์แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้	4.03	0.72	4	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา	4.04	0.66	3	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบอำนาจและความไว้วางใจครูและบุคลากรในการทำงาน	3.98	0.69	5	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการบริหารงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม	3.88	0.67	8	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	4.05	0.64	2	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	3.94	0.68	7	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.09	0.56	1	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	3.74	0.66	9	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.97	0.58	6	มาก
	รวม	**3.97**	**0.65**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.97, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.09, S.D.=0.56) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ($\overline{X}$=4.05, S.D.=0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ =3.74, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อ	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการประพฤติปฏิบัติตน แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษา	4.08	0.69	1	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.96	0.62	5	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการยึดมั่นการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา	4.05	0.70	2	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตลอดจน เอาใจใส่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา	3.84	0.75	8	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการอุทิศตนในการทำงาน แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.89	0.85	9	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นในการทำงาน	4.03	0.58	3	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	4.01	0.61	4	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.96	0.62	5	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตบริการด้วยความเต็มใจและน้อมรับการปรับปรุงพัฒนา ให้เกิดความประทับใจ	3.96	0.65	7	มาก
	รวม	**3.97**	**0.67**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.97, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการประพฤติปฏิบัติตน แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.08, S.D.=0.69) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการยึดมั่นการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.05, S.D.=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการอุทิศตนในการทำงาน แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$ =3.89, S.D.=0.85)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.7 - 4.11

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.93	0.48	3.96	0.45	-.636	.525
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.20	0.44	4.14	0.51	.854	.394
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.97	0.44	3.97	0.54	.026	.979
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.02	0.53	3.95	0.53	.910	.364
รวม	**4.03**	**0.47**	**4.01**	**0.51**	**.375**	**.708**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.00	0.46	3.85	0.45	2.630	.009*
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.19	0.49	4.10	0.48	1.496	.136
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.00	0.53	3.92	0.45	1.227	.221
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.97	0.54	3.98	0.50	-.240	.810
รวม	**4.04**	**0.51**	**3.96**	**0.47**	**1.481**	**.140**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์การทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.15	0.39	มาก	3.82	0.45	มาก	3.85	0.47	มาก
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.23	0.40	มาก	4.08	0.50	มาก	4.17	0.56	มาก
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.02	0.39	มาก	3.92	0.55	มาก	3.96	0.58	มาก
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.96	0.41	มาก	3.94	0.55	มาก	4.03	0.61	มาก
รวม	**4.09**	**0.40**	**มาก**	**3.94**	**0.51**	**มาก**	**4.00**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังนี้

1. น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.09, S.D.=0.40) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.23, S.D.=0.40) รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.15, S.D.=0.39) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.02, S.D.=0.39) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ =3.96, S.D.=0.41)

2. 5 - 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.94, S.D.=0.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.08, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ =3.94, S.D.=0.55) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =3.92, S.D.=0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =3.82, S.D.=0.45)

3. มากกว่า 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.00, S.D.=0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.17, S.D.=0.56) รองลงมาคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ =4.03, S.D.=0.61) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =3.96, S.D.=0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =3.85, S.D.=0.47)

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	6.212	2	3.106	16.213	.000*
	ภายในกลุ่ม	52.108	272	.192		
	รวม	58.319	274			
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.989	2	.495	2.081	.127
	ภายในกลุ่ม	64.668	272	.238		
	รวม	65.658	274			
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.484	2	.242	.946	.389
	ภายในกลุ่ม	69.583	272	.256		
	รวม	70.067	274			
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.394	2	.197	.711	.492
	ภายในกลุ่ม	75.268	272	.277		
	รวม	75.661	274			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านการสร้างวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.15)	5 - 10 ปี ($\overline{X}$ =3.82)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.85)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.15)	-	.32375*	.29748*
5 - 10 ปี ($\overline{X}$ =3.82)	-.32375*	-	-.02626
มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.85)	-.29748*	.02626	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 275 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์		
1.1	ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจตรงกับผู้บริหาร	20
1.2	ควรมีการทำงานเป็นทีมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	12
1.3	ควรระดมความคิดกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	10
1.4	ควรค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	11
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์		
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์	20
2.2	เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	20
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์		
3.1	ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	19
3.2	สร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	19
3.3	ควรสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการบริหารงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม	20
3.4	สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	20
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี		
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม	20
4.2	มีความซื่อสัตย์ สุจริต แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ยึดมั่นการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา	20

จากตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า

1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจตรงกับ ผู้บริหาร จากนั้นสร้างการทำงานเป็นทีมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ระดมความคิดกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ควรค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และควรสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการบริหารงานตามแผนงานโครงการ และกิจกรรม สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ยึดมั่นการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทายและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตที่เป็นจริงให้กับโรงเรียน

2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการโน้มน้าว จูงใจครูและบุคลากรเพื่อให้ยอมรับวิสัยทัศน์ของ

สถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนิเทศกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการประพฤติปฏิบัติตน แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการยึดมั่นการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการอุทิศตนในการทำงาน แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านการสร้างวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจตรงกับผู้บริหาร ควรสร้างการทำงานเป็นทีมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ระดมความคิดกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ควรค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และควรสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการบริหารงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ยึดมั่นการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ พฤติกรรมของ ผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความ เลื่อมใส ศรัทธา พร้อมให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะให้ความสำคัญกับการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้การจูงใจให้ผู้ตามเพิ่มความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สืบเนื่องมาจากผู้ตามมีความมั่นใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง ในที่สุดผลที่ได้จากการทำงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง (expectation) ของผู้ตามจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นผลผลิต เป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2557, หน้า 90-91) มีบทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน และมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมาก การที่จะทำงานให้สำเร็จหรือล้มเหลวก็อยู่ที่ตัวผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดและแสดงออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นสำคัญ เช่น วงการศึกษาได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำว่ามีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ไร้อุปสรรคทับกันความเปลี่ยนแปลง และไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีคุณภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่และสื่อสารวิสัยทัศน์ และการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ การเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ ผู้นำต้องเป็นผู้นิเทศให้ คำปรึกษาและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ ร็อบบิน และเคาท์เตอร์ (Robbin and Coulter, 2003) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ โดยชี้ให้เห็นว่าองค์การจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือน่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้ถ้าหากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การ ซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะพรสวรรค์ และทรัพยากรจะถูกนำไปใช้อย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ์ ภู่เฉลิมตระกูล (2561, หน้า 308-310) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยเป็นรายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปายผลได้ ดังนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีวิธีการโน้มน้าวจูงใจครูและบุคลากรเพื่อให้ยอมรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกันได้ สื่อสารให้ครูและบุคลากรมองเห็นภาพวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีวิธีสื่อสารให้ครูยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความตระหนักให้บุคลากรถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, หน้า 108) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา การมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และหาแนวทางแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย โดยการจัดกิจกรรมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่ส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการคิดนอกกรอบในการทำงาน และศึกษาค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการระดมความคิดกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สร้างภาพความสำเร็จในอนาคตที่เป็นจริงให้กับโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรินทร์ สุบินรัตน์, พิมพ์อร สดเอี่ยม (2561, หน้า 84-85) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการโน้มน้าวจูงใจครูและบุคลากรเพื่อให้ยอมรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อธิบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกันได้ สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรมองเห็นภาพวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ชัดเจน กระตุ้นให้ครู และบุคลากรเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ มีความสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยการสื่อสารให้ครูยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณี บุญหนัก (2561, หน้า 197) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำกับครูและบุคลากรในการกำหนดกลยุทธ์แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบอำนาจและความไว้วางใจครูและบุคลากรในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการบริหารงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูซูกิ โยชิยูกิ (Zuzuki Yochiyuki, 2021, pp. 21-24) ได้กล่าวถึงถึงผู้นำกับวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์เพื่อดึงดูดความสนใจ วิสัยทัศน์ที่โน้มน้าวใจได้ ต้องเกิดจากความอยากทำจากใจไม่ใช่หลักเกณฑ์ภายนอกด้วยการรวบรวมวัตถุดิบทั้งภายในและภายนอก ต้องมีการพูดคุยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และมีการถ่ายทอดเป็นตัวอักษรหรือภาพวาดได้แล้วร่วมมือกันปฏิบัติ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง

วิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม

5.2.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านการสร้างวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีเป้าหมายที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำาเชิงวิสัยทัศน์ ทั้งการสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์การขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนด้วยกันรวมพลังร่วมมือกัน ทำให้คณะครูมีจิตวิญญาณ การเป็นหุ้นส่วน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการคิดเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดีประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมมีคุณธรรมจริยธรรมและมีเจตคติในทางบวกเพิ่มขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2565, หน้า 243-244) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการการวิจัยพบว่า 1) บุคลากร เทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาค กลางของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$. = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$.= 3.70, 3.69, 3.65 ตามลำดับ) ส่วนด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.46) และ 2) บุคลากร เทศบาลที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมไม่แตกต่าง กัน ส่วนบุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายกระตุ้นให้ผู้บริหารนำภาวะผู้นำวิสัยทัศน์มาปรับใช้ในสถานศึกษา โดยการสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมการฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างประสบการณ์และนำไปพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

3) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้โดยทางหน่วยงานต้นสังกัดเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในศตวรรษที่ 21

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักที่ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

4) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีอุทิศตนในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตลอดจนเอาใจใส่ครูและบุคลากร

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยโดยใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research : AR) หรือการวิจัยและพัฒนา

2) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรทางการบริหารการศึกษาอื่นๆ

3) ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

4) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *การพัฒนาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เคแอนด์พีบุ๊คส์.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บูรชัย ศิริมหาสาคร. (2548). *มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ปัทมา ปันทวังกูร. (2561). *ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในแนวการศึกษาชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา (หน่วยที่ 1)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ธิงค์ บียอนด์บุ๊คส์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2553). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในแก่นการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ทองใบ สุดชารี. (2551). *ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 3). อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ. (2544). *บทนำจากบรรณาธิการในผู้นำ (คำนำ)* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พิฆเณศพพริ้นติ้ง เซ็นเตอร์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อภิชาติการพิมพ์.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). *กรณีศึกษา: ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เรดเฟิร์นครีเอชั่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. มหาสารคาม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการบริหารจัดการคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสนาะ กลิ่นงาม. (2542). *การวางแผนและการบริหารโครงการ.* เพชรบุรี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

Bass, B. M. (1981). *Stogdill's hand booh of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.

Dubrin, A. J. (1998). *Leadergship: Research finding. Practice and skil*ls. Boston: Houghton Muffling.

Fisher, K. (1993). *Leading self-directed work teams: A guide to developing new team leadership skill*. New York: McGraw-Hill.

Hackman, D. G., Schmitt-Oliver, D. M., & Tracy, J. C. (2002). *The standards-based Administrative*. internship: Putting he ISLLC standards into practice.n.p.

Halpin, A. W. (1996). *Theory and research in administration*. New York: The Manila.

Hickman, C.R. and Silva, M.A. (1984). *Creating Excellence*. New York: New American library.

Kotter, J. P. (1999). *What leaders really.* America: President and Follows of Harvard College.

Locke, E.A. et al. (1991). *The essence of leadership: The four keys to leading success fully.* New York: Lexington Books.

Monette, D.R., Thomas, J.S. & Cornell R.D. (1998). *Applied Social Research* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.

Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior: concepts controversies and application* (10th ed.). New Jersey: Pearson prentice hall.

Sashkin, M. (1989). *Visionary leadership*. In J. Conger, R. (ed.). Kananga and associates charismatic leaddeship: The elusive factor in organizational effectiveness. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Sergiovanni T. J. (2001). *The principal ship: A reflective practice perspective* (4th ed.). Biston: Allyn and bacon.

Stodill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of literature. New York*: Free.

Yukl, G.A. (2010). *Leadership in Organization*. New Jersey: Pearson.

Zuzuki yochiyuki. (2021). *ผู้นำก็ต้องมีโคช* [25 Things the Leader Must Know]. (ทินภาส พาหะนิชย์, ผู้แปล). สมุทรสาคร: พิมพ์ดี.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์

กรวัฒน์ อัตชู. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จิติมา วรรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาญชัย ไชยคำภา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ทองคำ พิมพา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง.* สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยของแก่น.

พิเชษฐ์ ภู่เฉลิมตระกูล. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.

ภวพร วรรณไชย. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วัลลีพนธุ์ ปาทาน. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สานักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิงห์คำ ยอดปานันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรีรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Ellis, N. E., & Joslin,. A. W. (1990). *Shared governance and responsibility: The keys to leadership, commitment and vision in school reform*. US: Department of educational design and management school of education.

Fekete, D. (1991). *The Dimensions of visionary in Education leadership*. Dissertations abstracts International.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงกลุ่มประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 3*(1), 22-25.

นพรินทร์ สุบินรัตน์, พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. *วารสารอินทนิลทักษิณสาร, 13*(ฉบับพิเศษ), 67-82.

รักเกียรติ หงส์ทอง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำ การเปลี่ยนแปลง. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 2*(18), 73-87.

รักเกียรติ หงส์ทอง, และธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, *2*(18), 73-87.

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช. (2565). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บังคับบัญชาเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *9*(7), 232-244.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2547). ภาวะผู้นำ:จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลาการ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของแก่น, 27*(3), 40-52.

สุพรรณี บุญหนัก. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 16*(74), 191-204.

สมชาย เทพแสง. (2556). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์: รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 10*(19), 121-129.

Braun, J. B. (1991). An analysis of principal leadership vision and its relationship to school climate. *Dissertation Abstract International, 52*(4), 1139-4.

Groves, KS. (2006). Leader emotional expressivity, visionary leadership, and organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, *7*(27), 566-583.

Johnson, C.G. (1992). Formal authority. *Social Psychology Quarterly*, *56*(3), 193-210.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.

Manasse, A.L. (1986). Visions and Leadership: Paying Attention to Intention. Peabody *Journal of Education*, *69*(1), 150-173.

Russell, R. F., & Stone, G. A. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, *28*(3), 145-157.

Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). Visionary Leadership and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, *10*(1), 17-32.

Zaccaro, S. J., & Banks, D. (2004). Leader Visioning and Adaptability: Bridging the Gap Between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change. *Human Resource Management*, *43*(4), 367-380.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

Hatch, Robert A. (2009). *Scientific revolution theories of vision*. Retrieved January 3, 2023, from http/ / www. web. clas. ufledu/ users/ matc/ pages/ 03- sci- rev/ SCI-REVHOME/resource.

Kapur. (2007). *How a Visionary Leader is Made*. Retrieved January 5, 2023, from http://rediff/money/2007/jul/03leader.htm.

Rock, M. (2009). *The 7 Pillars of Visionary Leadership, Mentoring*. Retrieved January 5, 2023, from www.canadaone.com/ezine/may99/leadership6.html.

Taylor, M.C., Cornelius, J.C. & Colvin, K. (2014). *Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness.* Leadership & Organization Development Journal, 35(6), 566-583, Retrieved January 7, 2023, from https://doi.org/ 10.1108/LODJ-10-2012-0130.

Thompson, Scott. (2005). *Getting Real About Visionary Leadership*. Retrieved January 8, 2023, from http//:www.newhorizons.org/trans/Thompson.htm.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) นายจเด็จ ทัศวงษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3) นางขวัญลักษณ์ อันทองวัจน์กร

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔

ที่ อว ๓๙๑๗/ ๐๐๗๕ **วันที่** ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย นางสาวนฤวรรณ มาตชัยเดน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ (VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER MAHASARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๙๖

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายจเด็จ ทัศวงษา

ด้วย นางสาวนฤวรรณ มาตชัยเคน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ (VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER MAHASARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นายจเด็จ ทัศวงษา)
14 มีนาคม 2566

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๕๘๕-๑๗๖๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๐๗๖

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางขวัญลักษณ์ อันทองวัจน์กร

ด้วย นางสาวนฤวรรณ มาตชัยเคน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ (VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER MAHASARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๕๘๕-๑๗๖๑

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด
☐ บริหารทั่วไป ☐ วิชาการ
☐ งบประมาณ ☑ บุคคล
.....(ลงนาม)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคางสาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ ๐๒๐๐

โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด
รับที่ 2917
วันที่ 5 / มี.ค. / 66
เวลา 10.30 น.

๗๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร นายสุรพล พิมพิลา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวนฤวรรณ มาดขัยเคน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ (VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER MAHASARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ
☐ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณา
☐ เพื่อโปรดลงนาม
☐ อื่นๆ.....

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙ ๘๕๘๕ ๑๗๖๑

กลุ่มนิเทศฯ
เลขที่รับ 196
รับที่ 5 เม.ย. 66
เวลา 14.00 น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ตำบลเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.esc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ ๐๖๑๖

๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายศุภชัย ศรีหาใต้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓

ด้วย นางสาวนฤวรรณ มาตชัยเคน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๓ (VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER MAHASARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นายกิตติพงษ์ ผลสว่าง)
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๘๕๘๕ ๑๗๖๑

(นายประชา แสนเย็น)
รอง ผอ.สพป.มหาสารคาม เขต ๓

(นายศุภชัย ศรีหาใต้)
ผอ.สพป.มหาสารคาม เขต ๓

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพราะเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

2. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนฤวรรณ มาตชัยเคน
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

หมายเหตุ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ในที่นี้ได้นำหลักภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มี 4 ประการ ดังนี้

1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์
2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์
3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง
   - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ☐ ครู
2. ระดับการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
   - ☐ 5 – 10 ปี
   - ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์							
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา						
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา						
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ของสถานศึกษา						
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว						
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย						

ที่	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
1.7	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่ส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการคิดนอกกรอบในการทำงาน						
1.8	ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน						
1.9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตที่เป็นจริงให้กับโรงเรียน						
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์							
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกันได้						
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา						
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรมองเห็นภาพวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ชัดเจน						
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการโน้มน้าว จูงใจครูและบุคลากรเพื่อให้ยอมรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา						
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ครูมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น						
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

ที่	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2.7	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา						
2.8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ครูยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์						
2.9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ครู และบุคลากรเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ						
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์							
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำกับครูและบุคลากรในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้						
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา						
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบอำนาจและความไว้วางใจครูและบุคลากรในการทำงาน						
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการบริหารงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม						
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง						

ที่	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง						
3.7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
3.8	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย						
3.9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน						
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี							
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการประพฤติปฏิบัติตน แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษา						
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้าน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา						
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการยึดมั่นการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา						
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตลอดจน เอาใจใส่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา						
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการอุทิศตนในการทำงาน แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา						
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นในการทำงาน						

ที่	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4.7	ผู้บริหารสถานศึกษาเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน						
4.8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน						
4.9	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตบริการด้วยความเต็มใจ และน้อมรับการปรับปรุงพัฒนา ให้เกิดความประทับใจ						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

.....

.....

.....

3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
นางสาวนฤวรรณ มาตชัยเคน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่ส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการคิดนอกกรอบในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
8. ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตที่เป็นจริงให้กับโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์						
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกันได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรมองเห็นภาพวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการโน้มน้าว จูงใจครูและบุคลากรเพื่อให้ยอมรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ครูมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครู และบุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ครูยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ครู และบุคลากรเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำกับครูและบุคลากรในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
20. ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบอำนาจและความไว้วางใจครูและบุคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการบริหารงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
26. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี						

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
28. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการประพฤติปฏิบัติตน แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้าน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการยึดมั่นการปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตลอดจน เอาใจใส่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการอุทิศตนในการทำงาน แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33. ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34. ผู้บริหารสถานศึกษาเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36. ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตบริการด้วยความเต็มใจ และน้อมรับการปรับปรุงพัฒนา ให้เกิดความประทับใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

<u>หมายเหตุ</u>: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

การหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach’s alpha - coefficient) ของ ครอนบาท (Cronbach)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	36

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวนฤวรรณ มาตชัยเคน

วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ.2536

ที่อยู่ : บ้านเลขที่ 26/12 ซอย 9 ถนน สุริยเดชบำรุง
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
45000

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 1158/1 หมู่ที่ 1
ตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
44130

ตำแหน่ง : ครู (ค.ศ.1)

E-mail : naruewan2612@gmail.com

สถานที่ทำงานปัจจุบัน : โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์
ตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

การศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาคณิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ปีที่จบการศึกษา 2559