

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

เกษร ขันธะบุตร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พฤษภาคม 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

เกษร ขันธะบูรณ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พฤษภาคม 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

เกษร ขันธะบูรณ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พฤษภาคม 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

Thematic Topic	:	Administrators' Visionary Leadership in Relation to Effectiveness of the Schools Under the office of Primary Education Service, Mahasarakham Area 2
Student's Name	:	Mrs. Kesorn Khanthabun
Degree Sough	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2018
Advisor	:	Assoc.Prof.Dr.Suthep Moeithaisong
C0-Advisor	:	Dr.Kusol Srisarakham

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts (Educational Administration)

Acting Dean of Graduate School ..... P.S. Ñāṇavuddho

(Phramaha Boonsri Ñāṇavuḍḍho, Asst.Prof.Dr.)

Thematic Committee :

Chairman ..... Phrakhruwichitpanyaporn

(Phrakhruwichitpanyaporn, Dr.)

Member (Advisor) .....

(Assoc.Prof.Dr.Suthep Moeithaisong)

Member (Co-Advisor) .....

(Dr.Kusol Srisarakham)

Member ..... Amporn

(Dr.Amporn Kulapen)

Member .....

(Dr.Jiraporn Phansawang)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

5820750532032 : สาขา : การบริหารการศึกษา ; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ประสิทธิผลของสถานศึกษา
เกษร ขันธะบูรณ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 (THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORE AFFECTIONG THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS OF PRIMARY EDUCATION SERVICE, MAHASARAKHAM AREA 2) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : สุเทพ เมยไธสง, ปร.ด., กุศล ศรีสารคาม, ปร.ด., หน้า 98 ปี พ.ศ. 2561

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับมากไปหาน้อย คือ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.79) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อไปใช้ ในการวางแผนพัฒนา และปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5820750532032 : MAJOR : EDUCATION ADMINISTRATION ;M.Ed.(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEY WORD : VISIONARY LEADERSHIP, EFFECTIVENESS OF SCHOOLS

KESORN KHANTABUN : THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORE AFFECTIONG THE EFFECTIVENESS OF THE SCHOOLS OF PRIMARY EDUCATION SERVICE, MAHASARAKHAM AREA 2. ADVISORY COMMITTEES : SUTHEP MOEITHAISONG, Ph.D., KUSOL SRISARAKHAM, Ph.D., pp,98 B.E. 2018

The purposes of this research were to determine 1) to study the level of the visionary leadership of administrator of primary education service, mahasarakham area 2 2) to study to effectiveness of the school of primary education service, mahasarakham area 2 3) to study to relationship between visionary leadership of administrator affection and the effectiveness of the school of primary education service, mahasarakham area 2.The samples were teachers and Government employees to teaching in those schools of primary education service, mahasarakham area 2. The academic year 2017, totally 304 in number. The device used for data collection was the five-rating scale questionnaire, with IOC of 1.00 and reliability of .89. The computer program was used for data analysis, and statistical tools were mean, S.D., Pearson Correlation Coefficient.

The research results were as follows:

1) The level of the visionary leadership of administrator of primary education service, mahasarakham area 2, were found, The mean of visionary leadership was at the highest level .The aspect that showed the highest mean was Formulating, followed by Empowerment , Communicating and Implementing. The aspect that stood at the bottom was Role Model.

2) The effectiveness of the school of primary education service, mahasarakham area 2, were found, The mean to effectiveness was at the highest level. The aspect that showed the highest mean was budget administration, followed by academic administration and general administration. The aspect that stood at the bottom was personnel administration.

3) The relationship between visionary leadership of administrator affection and the effectiveness of the school of primary education service, mahasarakham area 2 was high positive related (0.79) with a statistical significance of .01. The relationship between visionary leadership of administrator affection and the effectiveness of the school of primary education service, mahasarakham area 2. Can be used as information and guidelines for school administrators and those involved to use in the development plan and Improve school administration to be effective.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.กุศล ศรีสารคาม รวมถึงผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่คอยให้คำแนะนำ ชี้แนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจน ให้การสนับสนุนและกำลังใจในการดำเนินการศึกษา ให้การวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอ ขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ทุกโรงเรียน ที่ให้ความกรุณาอำนวยความสะดวกในเรื่องการแจกแบบสอบถาม และขอบพระคุณ นายปรัชญา นนทะสี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตำแยโนนยาง นางสาวอรวรรณ อันไชยบุญ และนายกวีภัทร ชื่นใจ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ขอบคุณครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจน เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดทุกคน ที่มีส่วนให้กำลังใจและการดำเนินการศึกษาค้นคว้าเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย

นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาเล่าเรียน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ อันเป็นที่เคารพยิ่ง ที่ได้ช่วยกันวางรากฐานการศึกษา วางรากฐานศีลธรรมอันดี และเป็นผู้ให้กำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้วิจัย ตลอดจนคู่สมรส ลูกๆ ทุกคน ที่เป็นกำลังใจในการทำวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าความสำเร็จและคุณประโยชน์ที่จะพึงเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศ เป็นเครื่องแสดงความกตัญญูกตเวทิตา เพื่อบูชาบูรพาจารย์ พระคุณบิดามารดา และผู้มีพระคุณ ทุกท่านที่ให้การศึกษาอบรมสั่งสอน ให้สติปัญญาและคุณธรรมเครื่องชี้นำความสำเร็จ

เกษร ขันธะบูรณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
ประกาศคุณูปการ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	9
2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	18
2.3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา	26
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	34
3. วิธีดำเนินการวิจัย	35
3.1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	38
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	39
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.2 ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	59
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	59
5.2 สรุปผลการวิจัย	59
5.3 อภิปรายผล	63
5.4 ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	70
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	71
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	73
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	77
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	83
ภาคผนวก จ ตารางค่าสหสัมพันธ์	95
ภาคผนวก ฉ แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย	103

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.....	36
4.1	ความถี่ และร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการครู พนักงานราชการ และขนาดของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2.....	44
4.2	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รายด้านและรายข้อ.....	45
4.3	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ รายด้าน และรายข้อ.....	46
4.4	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รายด้าน และรายข้อ.....	47
4.5	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี รายด้าน และรายข้อ.....	48
4.6	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ รายด้าน และรายข้อ.....	49
4.7	ค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน.....	50
4.8	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 รายด้าน และรายข้อ.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 รายด้าน และรายข้อ..... 53

4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 รายด้าน และรายข้อ 54

4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 รายด้าน และรายข้อ 55

4.12 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทั้ง 4 งาน..... 56

4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2... 57

สารบัญรูปภาพ

รูปที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 34

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

กระแสโลกเปลี่ยนแปลงผลักดันให้ทุกประเทศต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดที่สร้างสรรค์ และการพัฒนายุทธศาสตร์หลักๆ ของประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจสามารถเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์โลกที่ชัดเจนในเวทีระดับโลก และองค์การต้อง ปรับเปลี่ยนการพัฒนาตัวเอง ไปสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี นวัตกรรมสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรม การทำงานจาก บริบทของสังคมภายในประเทศ เป็นบริบทของสังคมโลก เพื่อก้าวไปสู่เวทีระดับโลก ดังจะเห็น ได้จากแนวคิดการพัฒนาประเทศที่ว่า “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำ ของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหาร ประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญ ในการขับเคลื่อนปฏิรูป ประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทาง พัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาส และภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเร็วรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ (บวร เทศารินทร์, 2560, หน้า 2)

ดังนั้นแล้ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งจะเป็นแผน ที่มีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างความมั่นคง และเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเร่งสร้างสังคมที่มีคุณภาพ โดยการขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อ การเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในระยะยาว ครอบคลุมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นสิ่งสำคัญ ที่ประเทศ จะต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่ชัดเจน โดยทุกภาคส่วน ในสังคม ต้องร่วมมือกัน อย่างเข้มแข็ง เพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และสอดรับกับการปฏิรูป ประเทศที่มุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ในอนาคต (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560, หน้า 3)

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษา ในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด เพื่อวางกรอบเป้าหมาย และทิศทาง การจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึง โอกาส และความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้คนไทยมีความสุข พึ่งตนเอง และก้าวทันโลก โดยยังรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับ การมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (วีระชาติ กิเลนทอง, 2560, หน้า 1)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, หน้า 2) กล่าวว่าการที่จะทำให้ประเทศก้าวหน้า รวดเร็วและ ดีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ แต่ในบรรดาปัจจัยที่สำคัญเหล่านั้นเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ปัจจัยที่เป็นคน (People) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ถึงกับมีคำกล่าวที่ว่าถ้า ชุมชนใดหรือประเทศใดไม่สามารถพัฒนาปัจจัยที่เป็นคนได้ ก็จะไม่สามารถพัฒนาอย่างอื่นได้มากนัก ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง และเป็นที่ยอมรับกันว่า เครื่องมือสำคัญที่จะใช้พัฒนา “คน” ให้มีคุณค่าต่อมิติการพัฒนาในด้านต่างๆ นั่นก็คือ “การศึกษา” สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557, หน้า 4) ที่กล่าวว่าการศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มี คุณค่าต่อตัวผู้เรียน ต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ ในภาวะสังคมโลกที่แข่งขันอย่างรุนแรงเช่นในปัจจุบัน เราจึงควรเปลี่ยนกระแสการศึกษาใหม่ ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดรูปธรรมในการศึกษาก่อให้เกิดผลผลิตขึ้น ในวงการศึกษา แล้วให้ผลผลิตนั้นเป็นผลผลิตในทางสร้างสรรค์ (Creative)

ปัจจุบันผู้นำองค์การยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยน แปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์การไปสู่ เป้าหมายขององค์การภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำต้องมุ่งเน้นการปรับภาวะ ผู้นำให้เอื้อต่อการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมี คือ การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) การมีความรักให้ลูกน้อง (Passionate) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การมีความยืดหยุ่น (Flexible) มีความสามารถในการจูงใจ (Inspiring) มีการใช้นวัตกรรม (Innovation) มีความกล้า (Courageous) มีจินตนาการสูง (Imaginative) ชื่นชมการทดลอง (Experimental) มีความเป็นอิสระ (Independent) (ภารดี อนันต์นาวี 2551 ,หน้า 12) เช่นเดียวกับ ธีระ รุญเจริญ (2547, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัย ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร นั่นคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ กอปรทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติปัญญา ทางอารมณ์และความฉลาดทางคุณธรรม จึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิผลทางการศึกษา

จากรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา} 2559, หน้า 15) พบว่า การจัดการศึกษาของไทยเท่าที่ผ่านมายังไม่มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพมากพอ การปฏิรูปการศึกษาในรอบทศวรรษที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จ นักเรียนยังไม่ ค่อยเก่งและเป็นคนดีมีวินัย มีความรับผิดชอบเท่าที่ควร การจัดการศึกษามีลักษณะตัดขาด จากชีวิตจริงและชุมชน ไม่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศได้มากพอ การให้บริการด้าน การศึกษายังไม่เสมอภาค และมีความแตกต่างกันด้านคุณภาพ รวมทั้งยังมีปัญหาทางด้านคุณภาพ การศึกษาที่ยังต้องการการปรับปรุงแก้ไขอีกมาก โดยเฉพาะในด้านการปฏิรูป เพื่อเพิ่มคุณภาพ/ ประสิทธิภาพผู้บริหารการศึกษาและครู อาจารย์ หลักสูตรและกระบวนการ เรียนการสอน ซึ่งปัญหาด้าน คุณภาพผู้เรียน จากการทดสอบวัดคุณภาพ การศึกษาระดับชาติ ในระดับชั้น ประถมศึกษาปี ที่ 6 มัธยมศึกษาปี ที่ 3 และมัธยมศึกษาปี ที่ 6 ผู้เรียนทั่วประเทศได้คะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยที่คะแนนเฉลี่ยทั่วประเทศในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มลดลงในรอบ 5 ปีที่ผ่านมารวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 ซึ่ง และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง ระหว่างปี การศึกษา 2549-2550 จำนวน 902 แห่ง เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 644 แห่ง พบว่ามาตรฐานที่ 4 และ 5 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ นอกจากนั้นยังมีรายงานติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สรุปว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบว่าเหมือนกันในทุกระดับชั้น คือตัวแปร “คุณลักษณะ

ของครู” แสดงให้เห็นว่า การที่ครูมีลักษณะที่ดีย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนในทางที่ดีด้วย และยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยคือความสามารถในการจัดการของผู้บริหาร
สถานศึกษา (วิทยากร เชียงกูล, 2559, หน้า 19)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ต้องเผชิญกับแรงผลักดันที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (a structural equation model of visionary leadership for basic school administrators)

ดังนั้นในสภาวการณ์ที่เป็นปัญหาเช่นปัจจุบันนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง เสริมสร้างความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่ความเป็นผู้รอบรู้ มองการณ์ไกล สามารถกำหนดสิ่งที่ต้องการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างถูกทิศทาง (do the right thing) ที่สอดคล้อง
กับบริบทลักษณะของสังคมไทย อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและประสิทธิผล ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้คู่มือการบริหารโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 38) ได้แบ่งกิจกรรมหลักในการบริหารการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ในการศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู และพนักงานราชการ ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,326 คน จาก 225 โรงเรียน จำแนกออกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 1,264 คน พนักงานราชการ จำนวน 62 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครู และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size)โดยใช้สูตรคำนวณ ตามวิธีของ ยามาเน่ (Taro Yamane) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน เป็นข้าราชการครู จำนวน 290 คน และพนักงานราชการ จำนวน 14 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรกลุ่มที่ 1ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (วิรัช สงวนวงศ์วาน 2557, หน้า 243-244) ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ตัวแปรกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 8) 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการ
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.5.2 เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.5.3 เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดภาพอนาคต สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์โดยการจูงใจและโน้มน้าวสู่การปฏิบัติจริง โดยใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้แก่บุคลากรในการทำงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องสร้างความฝันที่เป็นจริงให้กับโรงเรียน มีความเป็นเลิศในอนาคตโดยต้องอาศัยทักษะ การเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียน จุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรในโรงเรียน สถานที่ ทรัพยากร เวลา ให้มีความสอดคล้องกัน ประสานความร่วมมือภายในโรงเรียนเพื่อช่วยระดมความคิดในการสร้าง วิสัยทัศน์ขึ้นมา

2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ที่สื่อให้คณะครู ได้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดการยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน ในการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย โดยการปฏิบัติที่แท้จริง โดยอาศัยความร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อทำให้วิสัยทัศน์นั้น ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

5)การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากร ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคล เกิดความสามารถในการทำงาน และแก้ปัญหาต่างๆได้บรรลุผลสำเร็จทั้งของตนเองและองค์กร

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วยการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ประสิทธิผลด้านวิชาการ (Academic Management) หมายถึง ความสำเร็จ ในการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งครอบคลุมหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2) ประสิทธิผลด้านงบประมาณ (Budget Management) หมายถึง ความสำเร็จ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ของโรงเรียนให้ถูกต้อง มีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นต้นว่าการเสนอของบประมาณการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลการใช้เงิน การบัญชีการจัดทำแผนกลยุทธ์

3) ประสิทธิผลด้านการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หมายถึง ความสำเร็จ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในโรงเรียนทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน บรรจุ แต่งตั้ง การปฏิบัติงาน การพัฒนา การประเมินผลงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่มีอยู่

4) ประสิทธิผลด้านการบริหารทั่วไป (general administration) หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดระบบงานในองค์การ การบริหารงานอื่น ๆ การสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริการทุกรูปแบบ เพื่อให้บริการ สนับสนุน ประสานงาน อำนวยการ ประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา รวมถึงงานธุรการ และการจัดทำสำมะโนนักเรียน

ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทน จากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 2.1.1 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 2.1.3 หลักการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 2.1.4 ลักษณะและบทบาทของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 2.2.1 การสร้างวิสัยทัศน์
- 2.2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 2.2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- 2.2.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2.2.5 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

2.3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.3.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.3.3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.1.1 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 21-25) โดยมีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

Westley & Mintzberg (1998, P. 17-32) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่มีพลวัตรซึ่งเกี่ยวพันกัน 3 ขั้นตอนดังนี้

1.เป็นภาพลักษณ์ (Image) ที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร

2. มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการร่วมต่อวิสัยทัศน์

3. ให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (Empowered) เพื่อให้คนเหล่านี้สามารถนำวิสัยทัศน์รวมสู่การปฏิบัติให้การเป็นจริงในที่สุด

Manning & Robertson (2002, p. 138) ได้เสนอว่าเป็นทฤษฎีที่ “พิจารณาความเหมาะสมระหว่างงาน (Task) กับคน (People)” ซึ่งโมเดลภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นี้ มีการกำหนดหน้าที่หลักของผู้นำไว้คือ จะต้องสื่อสารให้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ หรือให้เห็นภาพที่ชัดเจนว่าองค์กรจะเดินไป ในทิศทางใด โดยวิสัยทัศน์นี้จะต้องชัดเจนและดึงดูดให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์นี้ให้เป็นจริง สู่ความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานได้จริง

Armandi, Oppedlsano & Sherman (2003, p. 1079) เสนอเพิ่มเติมว่าภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นี้เกิดขึ้นจากผู้นำที่มีความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวดึงดูดใจผู้อื่นโดยภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสามารสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน น่าดึงดูด น่าเชื่อถือและเป็นไปได้ เหมาะสมกับอนาคตขององค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้ตามใช้ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และความสมารถ (Abilities) ขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์เป็นจริงขึ้นมา

Kahan (2008, p. 24) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะทำงานในลักษณะบูรณาการโดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่วางไว้เน้นภาพรวม โดยใช้ความมุ่งมั่น ตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีจินตนาการและมุ่งผลลัพธ์ ที่สามารถจับต้องได้ รวมถึง การมองอนาคตต้องอาศัยความคิด จินตนาการที่กว้างไกลเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ที่มีการศึกษาวิจัยมากในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำ จะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานและการมองการณ์ไกล ไปในอนาคต ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจ ของผู้ตาม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทั้งนี้เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้การจูงใจให้ผู้ตามเกิดการเพิ่มความพยายามใน การทำงานมากขึ้นกว่าปกติ ซึ่งมาจากผู้ตามมีระดับความมั่นใจต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมาย และความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จค่อนข้างสูง ในที่สุดผลที่ได้จากการทำงานก็จะก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง (Transformed) ที่ดีขึ้นด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้ตามจึงเป็น ปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตาม

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 24) สอดคล้องกับแนวคิดของ จีระพร เรืองจิระชูพร (2553, หน้า 30) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบูรณาการของภาวะผู้นำ (Integrative Theory) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังนี้ 1) ความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปสู่สมาชิกโดยผู้นำต้องทำให้เกิดความชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่าต้องทำกิจกรรมอะไร และมีเป้าหมายอะไร โดยการสื่อสารด้วยคำพูด และข้อความที่เขียน 2) ความสามารถที่แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่คำพูดแต่เป็นพฤติกรรม และการกระทำของผู้นำที่แสดงออกมาต้องมีความสม่ำเสมอและสอดคล้องสนับสนุนกับวิสัยทัศน์ 3) ความสามารถที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงโดยขยายขอบเขตใช้ได้กับสภาวะแวดล้อมที่ต่างกัน ได้อย่างหลากหลาย ขณะที่ Bennis (1989, p. 56) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเพียงแต่มี

วิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่เพียงพอ แต่จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลผลิตเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน

Davis and Thomas (1989, p. 23) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ครูและผู้เกี่ยวข้องต่างๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น เช่นเดียวกับ Licata and others (1990, p. 34) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พบว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้นนอกจากจะสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนแล้ว ยังต้องสามารถทำให้สมาชิกยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อปฏิบัติงานต่างๆให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ส่วน Caldwell and Spinks (1990, p.19) ได้ยืนยันไว้อย่างชัดเจนว่า การมีวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องกระทำให้ได้ คือการทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบายแผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์การได้เป็นผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นกระบวนการจัดการเชิงรุก (Proactive Management) และเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นพลวัตโดยมีลักษณะทางกลยุทธ์เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่รูปแบบของวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ (Manning & Robertson, 2002, p. 33; Westley & Mintzberg, 1989, p. 75) มีสิ่งที่เป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ 2 ประการคือ 1) ผู้นำต้องพยายาม ที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม (To Influence The Environment) และ 2) ผู้นำต้องพยายาม ที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลง (Initiators of Change) ขณะที่ Nanus (1992) ศาสตราจารย์ด้าน การจัดการมหาวิทยาลัยเซาเทอร์นแคลิฟอร์เนีย ผู้มีความเชี่ยวชาญเรื่อง ภาวะผู้นำกล่าวว่า “หากปราศจากภาวะผู้นำ องค์การก็เสมือนเรือชูชีพที่อยู่ท่ามกลางทะเลบ้า โดยไม่มีไม้พาย เข็มทิศ แผนที่และความหวัง” ประการสำคัญองค์การต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ซึ่งเขาเน้นว่าวิสัยทัศน์เสมือนอนาคตที่เป็นจริงเชื่อถือได้ และดึงดูดขององค์การและเป็นเป้าหมาย ที่ก้าวไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม และเป็นที่ปรารถนาของทุกฝ่ายเป็นสิ่งที่สร้างความหมายในวิถีชีวิต ของบุคลากรในองค์การนั้น สร้างพลังในการก้าวไปสู่และสร้างมาตรฐานแห่งความสำเร็จและ เป็นตัวเชื่อมปัจจุบันกับอนาคต การจะพัฒนาวิสัยทัศน์ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้ นั้นผู้บริหารจะต้องเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ ในอนาคตและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์

Nanus (1992, p. 43) เสนอแนะถึงแม้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะมีความเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำเชิงบารมี แต่ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะต้องมีความเหนือกว่าที่จะต้องมีความสามารถ ในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความน่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจ สามารถอธิบายและนำไปปฏิบัติให้เป็นผลได้จริง รวมทั้งจะต้องใช้ความมีวิสัยทัศน์ทำให้การดำเนินงานขององค์การในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้นด้วย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเน้นการมองการณ์ไกลในอนาคต การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและการกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างถูกต้อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงควรมีทักษะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ต้องสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของตนให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ (Ability to explain the vision to others) 2) ต้องสามารถจูงใจหรือกำหนดรูปแบบ วิธีการปฏิบัติให้สมาชิกปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ ไม่เพียงแต่แสดงออกทางวาจาเท่านั้น แต่รวมถึงการแสดงออกทางพฤติกรรม

(ability to express the vision not just verbally but through behavior) และ 3) สามารถขยายหรือประยุกต์วิสัยทัศน์ให้ผู้บริหารฝ่ายต่างๆ ที่จะต้องเกี่ยวข้องในการปฏิบัติได้

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ซึ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ผู้นำ แสดงถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจจูงใจบุคลากรในองค์การได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถและยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้นผู้นำต้อง สามารถแสดงออกคือการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเกิดจากการมองอนาคตที่กว้างไกล คิดนอกกรอบ ความคิดสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการ ให้องค์การเป็นในอนาคตนั้นมีความเป็นไปได้หลังจากนั้นต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ ได้อย่างชัดเจนแล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง โดยการสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิก สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่ขาดไม่ได้ของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น คือการสร้างความไว้วางใจแก่สมาชิกการทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดี

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” (Visionary Leadership) ซึ่ง ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ (2552, หน้า 14) กล่าวไว้ว่าจากทัศนะนักวิชาการหลายๆ ท่านต่างก็มีแนวคิดที่สอดคล้องกันนั่นคือ ผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์การในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จทุกองค์การล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดังเช่น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 23) ได้อธิบาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับ และปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำ ให้กำลังใจกับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 4) ได้กำหนดสมรรถนะ ด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลักนั้น และได้อธิบาย ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ และภารกิจหลักขององค์การต่อคนอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553, หน้า 27) ได้อธิบายความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนและมีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2554, หน้า 23) ระบุว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีสำนึกของความเร่งด่วน ในการ

เปลี่ยนแปลงให้ความสอดคล้องกับทุกคนในองค์การมีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้ อย่างสมดุล และมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ ในส่วนของเศวต ตันพลีรัตน์ (2547, หน้า 30) ได้อธิบาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้นำที่สามารถมองเห็น และเข้าใจ เหตุการณ์ในอนาคตอย่างชัดเจนว่าจะเกิดอะไรขึ้น จึงดำเนินการ และเตรียมความพร้อม ที่จะรองรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต Finkelstein & Hambrick (1996), Westley & Mintzberg (1989 อ้างถึงใน เสนาะ กลิ่นงาม, 2551) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือผู้นำที่มองการณ์ไกล และมีวิสัยทัศน์ใช้กลยุทธ์ในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553,หน้า 65) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถบอกได้ว่าองค์การต้องการเป็นอย่างไร หลังจากนั้นก็จะถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมา เป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการแล้วสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เช่นเดียวกับ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า จากข้อความ “จงเป็นนักฝัน บอกเพื่อนร่วมงานถึงความฝันพร้อมทั้งชี้ทางที่สามารถไปถึงฝันนั้น” แสดงถึงความเป็น “ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” และให้ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ว่าผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ ให้เห็นว่าในอนาคตองค์การควรเป็นอย่างไร จากนั้นจึงทำการสื่อสารความคิดดังกล่าวแก่ผู้ตาม ให้เข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยใช้หลักการโน้มน้าวใจผู้ตามให้เห็นคล้อยตามผู้นำ

Robbin (2003) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ โดยชี้ให้เห็นว่าองค์การจะเจริญเติบโต และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้ หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การ ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่ เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง Zhang Ruimin (n.d. อ้างถึงใน สุรีพันธุ์ เสนานุช, 2552, หน้า 25) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการมองเห็นสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น และสามารถสร้างภาพอนาคตให้เป็นจริงด้วยการผลักดันคนในองค์การไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยการ ให้ความสำคัญกับ 3 สิ่งดังนี้ 1) การเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนสร้างผลงานอย่างเต็มที่ ตอบสนองความต้องการระดับที่ 5 (Self-Actualization Needs) ตามทฤษฎีของ Maslow ดังนั้น จึงต้องปรับโครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมโอกาสดังกล่าวโดยการทำให้มีชั้นบังคับบัญชาน้อยที่สุดและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม 2) สร้างระบบการให้รางวัลเมื่อทีมงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่สามารถทำตามความต้องการของตลาด 3) สร้างความแตกต่างที่โดดเด่นขององค์การ โดยให้ความสำคัญกับนวัตกรรมที่ล้ำยุค ส่วน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 17) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์การหรือประเทศในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร เช่นเดียวกับสุรีพันธุ์ เสนานุช (2553, หน้า 22) ได้อธิบาย ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อ ความสำเร็จขององค์การ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ การนำไปสู่ การปฏิบัติ การสร้างโอกาส การสร้างพลัง และการสร้างจริยธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ในองค์การ

Robbin (2003, p. 19) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโต และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่ เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

Hatch (2009, p.15) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อภาวการณ์ในอนาคต ทำให้องค์การ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพ และ ความรับผิดชอบ ให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้นิเทศ ให้คำปรึกษา และสนับสนุนบุคลากร ได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ทำให้ ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

Kupur (2007, p. 24) ได้ให้ทรรศนะว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถ ของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ สามารถสื่อสารถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมให้ มีการพัมนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายและสร้างนวัตกรรม

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 22) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบาย ให้เห็นว่าองค์การหรือประเทศไทยในอนาคตมีลักษณะ มีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพ ที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 68) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับ และปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำ ให้กำลังใจกับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 56) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจาก แรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่จะแสดงพฤติกรรม คือ สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์การต่อคน อื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอก องค์การได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และภารกิจหลัก

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถ ในการกำหนดภาพอนาคตขององค์การ โดยการสื่อสาร จูงใจและโน้มน้าวไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ และกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม

2.1.3 หลักการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

Bennis (1989, p. 35) ได้กล่าวถึงหลัก 5 ประการของความเป็นผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1.ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่ท้าทาย

2. มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำงานให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้การสนันสนุนผู้อื่น

4. ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

5. นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง

Bass &Avolio (1994, p. 27) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ คือ

1. ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม

2. ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต

3. ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง

4. ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

5. ผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

6. ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

7. ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การรวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์

8. ผู้นำต้องมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์การและวิธีปฏิบัติ มีการติดต่อวิสัยทัศน์ และสื่อสารความหมายให้ชัดเจน ทำให้เกิดจิตวิญญาณ แห่งการเป็นทีม (Team Spirit) ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์วิสัยทัศน์ร่วม และการเชื่อมต่อภายในกกลุ่มงานและองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารวิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตามและการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

Kapur (2007, p. 45) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องเป็นนักสังเกต พิจารณาจากการทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า โดยสังเกตพฤติกรรมของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน และเน้นความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างจากบุคลากรภายใน และภายนอกโรงเรียน

2. ในการนำพาโรงเรียนไปสู่วิสัยทัศน์ถึงแม้จะถูกต่อต้าน แต่ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ท้อแท้ จึงต้องมีความมุ่งหวังและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ให้จงได้

3. ในการบริหารจัดการจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงระบบและประเพณีแบบดั้งเดิมรวมถึงสัญลักษณ์ไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ ๆ

4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำกับ ควบคุม การเปลี่ยนแปลงสัญลักษณ์ หรือจินตภาพไปสู่พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้

5. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สมบูรณ์แบบและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ

6. ผู้บริหารโรงเรียนจะคัดเลือกการปฏิบัติงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

7. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างระบบนวัตกรรมในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง

8. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างระบบการประสานงานในแต่ละวัน มีการจัดโครงสร้างใหม่ ปรับปรุงวิธีการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และกิจกรรมในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.1.4 ลักษณะและบทบาทของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

Nanus (1995, p. 67) ได้อธิบายถึงลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้กำหนดทิศทาง (Direction) ผู้นำจะต้องมี ความสามารถในการชี้ทิศทาง ในการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ทั้งสำหรับในองค์กรของตนเอง ในระดับท้องถิ่นหรือในระดับชาติ โดยคำนึงถึง สภาพแวดล้อม ทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและวิชาการต้องรู้สานวิสัยทัศน์ (Share Vision) กับสมาชิกในองค์การ รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การเพื่อที่ได้ก้าวไป สู่เป้าหมายพร้อมๆ กัน

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และสร้างการยอมรับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไปใช้ในระบบ การเรียนการสอนอย่างจริงจัง สามารถลดการต่อต้านการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเข้าไปมีบทบาท ในการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ในระบบการเรียนการสอน

3. โฆษก (Spokesperson) ผู้นำต้องมีความสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตน สามารถเจรจา หรือต่อรองกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ หรือต่อองค์กรภายนอก เพื่อสร้าง เครือข่ายในการทำงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานทางการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

4. ผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงานขึ้นมา เพื่อนำวิสัยทัศน์ของตนไปสู่การปฏิบัติ ต้องรู้จักสอน ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ สร้างความไว้วางใจ ให้อำนาจแก่ผู้ร่วมงาน

บทบาทของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 64 - 68) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ เหมาะสมและรู้จักสถานการณ์ดีไม่เพียงพออีกต่อไป แต่ผู้นำจะต้อง เป็นผู้นำทางความคิด ด้วยการคิดเอง หรือนำความคิดของคนอื่นมาประยุกต์ใช้ พัฒนาให้เป็นตนเองที่ชัดเจนและแนวทาง นั้นควรจะเป็นแนวทางที่เหมาะสม มีคุณค่าสะท้อนทิศทางและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน นั่นคือ การบริหารที่มีวิสัยทัศน์ และทำให้วิสัยทัศน์นั้นประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

โฟสครอฟฟ์ (Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter (1990 cited in Bass & Riggio: 2006, p. 78) ได้ข้อสรุปว่าพฤติกรรมหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับ วิสัยทัศน์ มีดังนี้ คือ 1) บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ (Identifying and Articulating a Vision) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหมายในการระบุโอกาสใหม่ๆขององค์การพร้อมกับพัฒนาสร้าง ความชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคตของตน 2) แสดงแบบ อย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม (Providing an Appropriate Model) ได้แก่ พฤติกรรม ของผู้นำในการแสดงแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่างปฏิบัติตามโดยให้ สอดคล้อง กับค่านิยมและหลักการของผู้นำ 3) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม (Fostering the Acceptance of Group Goal) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกัน

ขึ้นในหมู่สมาชิกกลุ่มเพื่อร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกันดังที่ Sergiovanni & Starratt (1993, p. 19) ให้ทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้น สนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญ และเป็นค่านิยมของสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้สมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้ สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาและทุกคนจะปฏิบัติงานของ ตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น ในสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์นั้นจะก่อให้เกิดนโยบายในการบริหาร หรือแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งอาจกำหนดเป็นปรัชญาของโรงเรียนและอาจหล่อหลอมสู่แผนการปฏิบัติงานซึ่ง เป็นปัจจัยสำคัญของการประสานกิจกรรมต่างๆ ในอันที่จะบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้ เช่นเดียวกับ ปาริชาติ สนธิชัย (2552, หน้า 67) กล่าวว่าการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องสร้างองค์ประกอบและความคมชัดของภาพที่สามารถจูงใจให้ทุกคนคล้อยตามและมีความศรัทธาต่อภาพนั้น จะต้องมีทั้งความท้าทาย (Challenge) ความเชื่อมั่น (Confident) ตลอดจนคำมั่นสัญญา (Commitment) ที่มีต่อภาพนั้นและจะต้องรับผิดชอบผลักดันให้เกิดพลังร่วมในการประสานฝัน ให้เกิดขึ้นจริง

สรุปได้ว่า การทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัย การสร้างภาพ ในอนาคตขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ และสภาพแวดล้อม ขององค์กร รวมทั้งวิสัยทัศน์เป็น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)

การสร้างวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องกำหนด และสร้างขึ้นมาอย่างเป็นระบบ เพราะสถานศึกษาก่อตั้งขึ้นมาเพื่อสร้างอนาคตให้กับเด็กนักเรียน ไม่ใช่อยู่เพื่อวันนี้เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังที่ นักวิชาการหลายท่านเสนอความเห็นเกี่ยวกับ การสร้างวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

เอลลิส และ โจสลิน (Ellis & Joslin 2010, p. 5) ได้เสนอความเห็นว่าในการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใดบ้าง

แอดมินิสเตอร์ (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ 2554, หน้า 20-21) กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นว่า ในอนาคตหน่วยงานจะเป็นอย่างไร บุคลากรจะมีความกระตือรือร้น และช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเพื่อบรรลุจุดหมายนั้น ช่วยบุคคลที่ลังเล ไม่กล้าตัดสินใจ กลายเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีการยอมรับและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ดังนั้นจึงควร สร้างวิสัยทัศน์ให้มีขึ้น โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจหน่วยงาน ศึกษาหน้าที่ของหน่วยงาน ถึงลักษณะของหน่วยงานซึ่งจะพิจารณาได้จากการจัดองค์กร

2. เข้าใจถึงหน้าที่หลักของหน่วยงาน ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ให้ชัดเจนให้รู้ว่าหน้าที่ใดเป็นหน้าที่หลักหรือหน้าที่รอง เพราะจะนำไปสู่การเน้นความสำคัญของหน้าที่ หากเป็นหน้าที่หลักจะต้องเอาใจใส่อย่างเต็มที่แต่ถ้าเป็นหน้าที่รองก็ควรเอาใจใส่น้อยลงตามลำดับ

3. ค้นหาจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงานจะมีจุดแข็งคือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ของหน่วยงาน และจุดอ่อน คือ ปัจจัยที่บั่นทอนความสำเร็จของหน่วยงาน

4. วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน และรวบรวมข้อมูลจากความคลาดหวังของบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

5. กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ควรจะเป็นโดยการนำเอาข้อมูลมากำหนดโครงสร้างขององค์กร ความต้องการของคนในหน่วยงาน จุดอ่อนจุดแข็งของหน่วยงาน วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก ของหน่วยงาน วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานแล้ว นำมาวิเคราะห์หาวิสัยทัศน์

6. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ชัดเจน จะทำให้หน่วยงานมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และสังคม จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ

พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์ (2548, หน้า 51-57) ชี้แจงว่าวิสัยทัศน์ต้องใช้หลักของกระบวนการ (Process) เป็นตัวแบบเสนอไม่ใช้เหตุการณ์ต่างๆ เป็นตัวกำหนดโดยให้ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง จะต้องมีส่วนร่วม ในการยกร่างและทบทวนกระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์มีการกำหนดวิธีการ ในการรวบรวมข้อเสนอแนะ จากหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง วิสัยทัศน์รวมทั้งมีการทบทวนและแก้ไขข้อความที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถ นำไปปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลาสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและข้อเสนอแนะต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป

สุเทพ เชาวลิต (2551, หน้า 51) กล่าวว่า ตัวแปรสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ คือทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) อันเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคิดที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คิดแปลกใหม่ คิดเหนือผู้อื่น คิดอย่างมีคุณภาพ และคิดสู่ความสำเร็จเชิงปฏิบัติการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่ กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่พัฒนาให้นักบริหารมองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และเฉียบแหลม

พัฒนิจ โกญจนาท (2552, หน้า 23-26) ได้เสนอแนวทาง การสร้างวิสัยทัศน์ ไว้ว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีกระบวนการสำหรับการสร้างแนวทาง หรือภาพที่จะให้เกิดขึ้น ในอนาคตควรมีการดำเนินการ เป็นลำดับ ดังนี้

1. การดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในประกอบกัน

2. การจัดทำข้อมูลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ

3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้ชัดเจนมีพลังในการ กระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมี ลักษณะย่นย่อ ชัดเจน ท้าทาย มุ่งอนาคต มั่นคง ปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

4. การจัดให้มีการประเมินข้อความที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ข้อความหรือแนวทางดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในแนวทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดภาพอนาคต สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์โดยการจูงใจและโน้มน้าวสู่การปฏิบัติจริง โดยใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรในการทำงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Communicating)

ในแต่ละองค์กร เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะให้วิสัยทัศน์นั้นบังเกิดผล ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเผยแพร่ ทำความเข้าใจกับสมาชิก ในองค์กรได้รับรู้ ให้มีส่วนร่วมและรับวิสัยทัศน์นั้น ไปเป็นแนวปฏิบัติ ดังที่นักวิชาการหลายท่าน ให้ความเห็นเกี่ยวกับ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

ชีพ และ โชเอนไฮ้ท์ (Sheive & Schoenheit, 1999, p 101) ให้ความเห็นว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนี้จะได้ผล จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสาร และเป็นผู้มีวาทศิลป์

แบร์ และคนอื่น ๆ (Beare et all., 2000, p 120-121) ได้กล่าวถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. โดยทางการพูด ทั้งทางปากเปล่าและโดยการเขียนเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตัวสมาชิกในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร

2. โดยการกระทำ การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยียน การเลือกเน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ รวมถึงตารางปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

3. โดยการให้รางวัลด้วยคำพูดหรือการกระทำของผู้นำที่เลือกให้รางวัลแก่สมาชิกอื่น ๆ ขององค์กร อาจเป็นคำพูดง่าย ๆ แสดงความขอบคุณ คำยกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

มารศรี สุธานิธิ (2550, หน้า 36) สรุปว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิด การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

ประชุม โพธิกุล (2550, หน้า 25) ได้อธิบายว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากจะใช้วิสัยทัศน์กำหนดแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนแล้ว ผู้บริหารต้องใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

พัฒกิจ โกญจนาท (2542, หน้า 24) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการใช้สื่อด้านต่าง ๆ ผ่านทางคำพูดสิ่งพิมพ์และผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรได้เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อให้คณะครูได้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้ รับมอบหมายให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

2.2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

การดำเนินการในองค์กรใด ๆ ก็ตามแม้จะมีโครงการแผนงานที่ดีเยี่ยมหากขาด การนำไปปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดผลใด ๆ ในทำนองเดียวกัน แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างวิสัยทัศน์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบแล้วก็ตาม หากขาดแนวทางหรือวิธีการ ที่จะส่งเสริมให้นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ย่อมไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ จึงสมควรที่จะศึกษาแนวทางหรือวิธีปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดังมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดง ความคิดเห็นไว้ ดังนี้

เทรธโธแวน (Trethowan, 1991, p. 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การจะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้ได้ผลดี ผู้นำควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน
2. พยายามสร้างจิตผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก
3. จัดโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. จัดหางบประมาณสนับสนุน
5. มีความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก
6.อย่าพูดในสิ่งที่ไม่เป็นความจริง เพียงเพื่อให้งานสำเร็จ แต่ต้องมีความจริงใจกับสมาชิกทุกคน

บัท (Butt, 1993, p.746 –A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการ ซึ่งประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการได้ใช้พฤติกรรมในการดำเนินการ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ดังต่อไปนี้ คือ การให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสาร อย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับงานการเอาใจใส่ตรวจสอบ วิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

มารศรี สุธานิธิ (2540, หน้า 38) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจวัตรประจำวันของโรงเรียน มีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับครู รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้ ดังพฤติกรรมต่อไปนี้

1. ตั้งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนและมีความเป็นไปได้
2. ให้สมาชิกมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง
3. ให้สมาชิกมองเห็นประโยชน์และคุณค่าที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลง
4. มีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกทุกคน
5. ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้น
6. ศึกษาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
7. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน
8. ผู้บริหารต้องมีทักษะทางการศึกษาและการสอน
9. มีการติดตามการเปลี่ยนแปลง
10. ให้มีข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูอย่างเหมาะสม

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540, หน้า 19) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ใช้อย่างได้ผลจะต้องครอบคลุมทุกเรื่อง อย่างละเอียดโดยต้องกำหนดให้รู้ว่า ใคร (Who) ทำอะไร (What) ทำเมื่อไร (When)ทำไมจึงทำ (Why) และต้องทำอย่างไร (How) ดังนั้นการจะให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างได้ ผลจะต้อง มีการกำหนดตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ให้ทุกคนรู้ว่าตัวเองมีความสำคัญอย่างไรที่จะมุ่งสู่จุดมุ่งหมายปลายทางนั้น ทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจกัน มีความมุ่งมั่นทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่วางไว้

มนตรี ศุภาพร (2541, หน้า 7) กล่าวว่า ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างแต่ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีศิลปะของการคาดการณ์ไปในอนาคต พร้อมทั้งมียุทธศาสตร์และนโยบายที่แน่ชัดไว้รองรับ

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย โดยการปฏิบัติที่แท้จริงโดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเท กำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อทำให้วิสัยทัศน์นั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

เบนนิส, ฮิแมน และซินวา, เบริ์น (Bennis, (1978), Hickman and Silva, (1984), Brun, (1989)) กล่าวตรงกันว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่าง สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจส่งเสริมสนับสนุน การสร้างนวัตกรรม

เนิย์ด (Nanus, 1996) กล่าวถึง การเป็นแบบอย่างที่ดี คือการแสดงออกของผู้บริหารเป็นแบบอย่างเป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้ฝึกสอนสร้างความไว้วางใจและการเน้นการสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง

ทอมสัน (Thompson, 2000) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่รวมถึงการแสดงออกในลักษณะที่อบอุ่น ให้ความสนใจ

สกิน (Sashkin, 2003) การเป็นแบบอย่างที่ดีคือผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่างมีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ความหนักแน่นเป็นมิตรเป็นผู้ที่ร่วมแบ่งปันความรู้สึกกับสมาชิก

คูเปอร์ (Kapur, 2007) การเป็นแบบอย่างที่ดี คือการไม่ย่อท้อ มีความมุ่งหวัง อดทนและฟันฝา อุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ลีโอนาร์ด (Leonard, 2008, Kahan, 2008 and Rock, 2009) การเป็นแบบอย่างที่ดี คือผู้นำต้องมี คุณธรรมจริยธรรมเป็นนักสร้างสรรค์ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

โฮสย์ และคณะ (House; et all, 2000) อธิบายการเป็นแบบอย่าง คือการเป็นตัวอย่างของการเห็นคุณค่าภายในของวิสัยทัศน์ของกลุ่ม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, หน้า 57) กล่าวว่า การทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้สามารถปฏิบัติให้บรรลุได้โดย การปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 137) ได้กำหนดในคู่มือ การขับเคลื่อนโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากลว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

ผู้วิจัยสรุปว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.5 การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

2.2.5.1 แนวคิดและทฤษฎี หลักการและกระบวนของ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการทำงาน

แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน คือกระบวนการจัดกระทำ หรือการให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นปัจจัยเหตุ สภาวการณ์ วิธีการต่างๆ เพื่อการพัฒนาเสริมสร้าง พลังอำนาจที่มีในครูและบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นและนำพลังอำนาจดังกล่าวไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการทำงานตามบทบาทภารหน้าที่ ซึ่งเหตุปัจจัย สภาวการณ์ และวิธีการที่ช่วย เสริมพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร มาจากหลักความเป็นประชาธิปไตย หลักการ การกระจายอำนาจ หลักความสามารถ หลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และหลักการปฏิรูป (สมชาย บุญศิริเภสัช, 2545, หน้า 24)

Harvey และ Drolet (1994, p 127) ให้แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจใน การทำงาน ดังนี้

1. ให้บุคลากรทำงานสำคัญ
2. ให้บุคลากรมีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจในงานที่ทำ
3. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กำลังคน เงิน เวลา และสิ่งอำนวยความสะดวก
4. ยอมรับในผลงานและให้การชื่นชม
5. สร้างให้เกิดความตระหนักว่าบุคลากรเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
6. เสริมสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน
7. สนับสนุนให้บุคคลกรทำงานร่วมกันเป็นทีม
8. สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยเหตุต่างๆ ที่บุคคลค้นพบและพัฒนาพลังอำนาจที่จะใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นประโยชน์ ต่อตนเอง และสังคม การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ สอดคล้อง กับความต้องการของมนุษย์ความต้องการในการควบคุมตนเอง เป็นกระบวนการที่ ต้องมีการตัดสินใจ กำหนดตนเอง และลงมือปฏิบัติของบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย

Gutierrez. Parsons และ Cox (1998, p 6) ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับพลังอำนาจในการทำงานได้แก่

1. ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow ที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลมี ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ต้องการปัจจัยทางร่างกาย อาหาร ที่อยู่อาศัย ความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการฐานะ ทางสังคมและเกียรติศักดิ์ศรี ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต (สุดา ทัพสุวรรณ, 2541, หน้า 32-33)

2. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ได้แก่ การให้อิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็น มีทางเลือกในการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีการประเมินการทำงานของตนเอง และมีทรัพยากรสนับสนุน

2.2.5.2 ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คำว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจ” (Empowerment) ตามพจนานุกรมของ Merriam Webster (2005) ให้ความหมายไว้ 3 ประการ คือ 1) การให้อำนาจที่เป็นทางการ (to give official authority) หรือที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legal power to) 2) การจัดหาหรือ ให้โอกาส (to provide with the means or opportunity) และ 3) การส่งเสริมความเป็นตัวเอง (to promote the self actualization) นอกจากนี้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะดังนี้

สัมพันธ์ ญาณสุธี (2551, หน้า 112) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 2 นิยาม ได้แก่ 1)การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ซึ่งทำให้ บุคคลมีสิทธิมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ตนต้องการ ภายในขอบเขต อำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่ 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การทำให้ สามารถหรือการให้พลังซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี หรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้นๆ รวมทั้งมองถึงการได้รับ การเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติ สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหา ได้ด้วยตนเองภายในขอบเขต ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการที่เน้นการรับรู้ในระดับบุคคลโดยให้บุคคลรับรู้ว่างาน ที่ทำมีคุณค่า มีความสำคัญตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่า สามารถปฏิบัติงานได้ สามารถตัดสินใจปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และสามารถควบคุมเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นได้รวมถึงมีอิทธิพลต่อหน่วยงาน

เพ็ญพร ทองคาสุก (2553, หน้า 136) การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติว่ามีคุณค่าและมีความหมาย และทำให้ครูเกิดความสามารถในด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น มีการคิดตัดสินใจอย่างมีเหตุผลหรือไตร่ตรองในการประเมินข้อมูลข่าวสารและสามารถ ควบคุมสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้

ผู้วิจัยสรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากร ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคล เกิดความสามารถในการทำงาน และแก้ปัญหาต่างๆได้บรรลุผลสำเร็จทั้งของตนเองและองค์กร

2.3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.1 แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้ความหมายซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล จึงมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การและหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่จะเป็น การเน้นที่การบรรลุเป้าหมายจากความหมายและแนวคิดดังกล่าว จึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิผล ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

Porsons (1992, p. 19) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. การบูรณาการ
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม

2.3.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิผลในองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ร่วมกัน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2546, หน้า 32-33) ให้ความหมายประสิทธิผลในสถานศึกษา ไม่น่าหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจ ในการทำงาน อย่างใด อย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผล หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหา ในสถานศึกษาซึ่งอันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2557, หน้า 32)ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้

Ficler (1997, p. 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Hoy และ Miskel (1991, หน้า 373) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า คือ ผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกสถานศึกษา โดยประสิทธิผลของการปฏิบัติงานพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูง คือ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในการดำเนินงาน ด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้เป็นคนมีลักษณะที่ดีโดยมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลต่างๆ สามารถพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ปรับเปลี่ยนกระบวน การดำเนินงานด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียน ได้ก้าวหน้าทันกับเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา เป็นความ สามารถ ของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษาที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายประสิทธิผลที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานด้านต่างๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่วางไว้โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้บริการเกิด ความพึงพอใจและยอมรับ อันเกิดจากประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3.3 ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ซึ่งเรียกว่า ประสิทธิผลซึ่ง ประสิทธิผลในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาได้บรรลุเป้าประสงค์จะแยกการบริหารออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และ การปรับปรุงแก้ไข อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วย งานหลักสูตร และ การจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งงานวิชาการที่ครูจะต้องปฏิบัติ จะประกอบด้วยภารกิจหลัก ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถานบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารด้านวิชาการ คือ ความสำเร็จ ในการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งครอบคลุมหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2. ด้านงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหาร จัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้ง จัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิด คุณภาพที่ดีขึ้น ต่อผู้เรียน ประกอบด้วยภารกิจหลัก ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.7 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.8 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.10 การวางแผนพัสดุ

2.11 การกำหนดแบบรูปรายงาน หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.12 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.13 การจัดหาพัสดุ

2.14 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.15 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.16 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.17 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.18 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.19 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

กล่าวโดยสรุป การบริหารงบประมาณ คือ ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ของโรงเรียนให้ถูกต้อง มีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นต้นว่า การเสนอของบประมาณการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลการใช้เงิน การบัญชี การจัดทำแผนกลยุทธ์

3. ด้าน**การบริหารงานบุคคล**

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ ผู้ร่วมงาน มีความสุขมีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งาน ขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จะประกอบไปด้วยภารกิจหลัก ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาของบุคลากร

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.17 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุลากรทางการศึกษา

3.18 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารบุคคล คือ ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในโรงเรียนทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน บรรจุ แต่งตั้ง การปฏิบัติงาน การพัฒนา การประเมินผลงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่มีอยู่

4. ด้าน**การบริหารทั่วไป**

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป คือ ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับ การจัดระบบงานในองค์การ การบริหารงานอื่น ๆ การสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริการทุกรูปแบบ เพื่อให้บริการ สนับสนุน ประสานงาน อำนวยการ ประชาสัมพันธ์ ของสถานศึกษา รวมถึงงานธุรการ และการจัดทำสำมะโนนักเรียน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าขอนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ดังต่อไปนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อภินพ อิสริยะวัฒน์ (2556, หน้า100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทองคำ พิมพา (2556, หน้า 96-99) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 86) ศึกษาการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผล ของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2552, หน้า 60) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในการนำ การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งการวิจัยยืนยันว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ขึ้นอยู่กับ ความสามารถของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ในการนำ องค์กรไปสู่เป้าหมายและ การสร้างความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร มาหลายทศวรรษ

อัลสุริยา กรรณสูตร (2552, หน้า 107) ที่พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับมาก

ศิริศักดิ์ อุทัยวัฒน์ (2553, หน้า 117-130) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

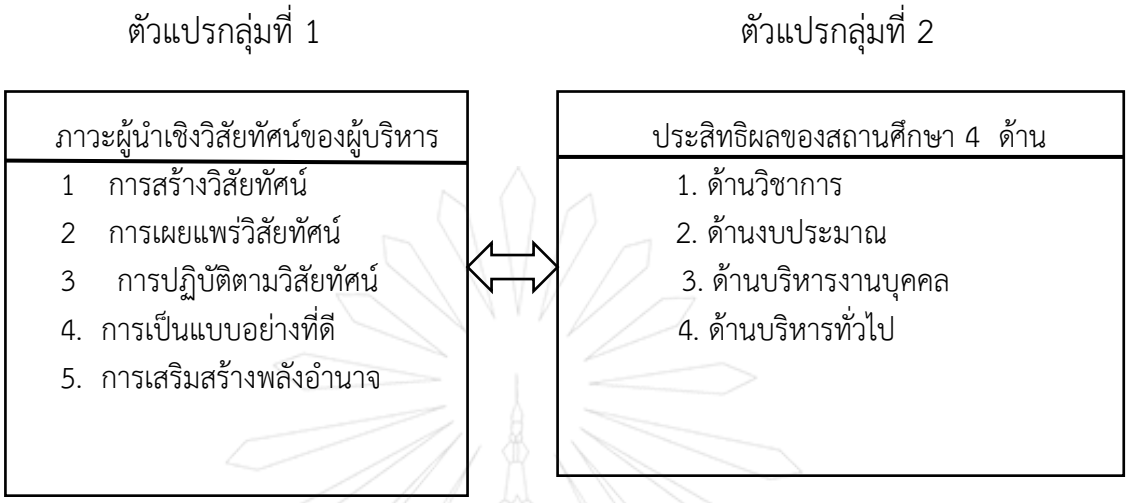
Bridges (2012, p. 669) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และยังพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

Butt (2013,P 746 – A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการที่ประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการได้ใช้พฤติกรรมในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์การ

Quarles (2013) ทำการศึกษาเชิงคุณภาพจากผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ในระดับรัฐ โดยการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสาร เพื่อศึกษาว่า ทักษะ ความสามารถหรือปัจจัยอื่นใดที่ จะทำให้ผู้นำสามารถนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของเมือง ได้แก่ การสื่อสาร การเพิ่มพลังอำนาจ ภาวะผู้นำ การวางแผนและการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ข้อสรุปจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการเสริมสร้างพลังอำนาจ และส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาพัฒนาและไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดในการศึกษา ตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 1,264 คน และพนักงานราชการ จำนวน 62 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2559 รวม 1,326 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 304 คน เป็นข้าราชการครู จำนวน 290 คน และพนักงานราชการ จำนวน 14 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

1. จากจำนวนข้าราชการครู และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 1,326 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size) โดยใช้สูตรคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ ยามาเน่ (Taro Yamane)(ยุทธ ไกยวรรณ์, 2545, หน้า 107) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเลื่อน .05 ดังนี้

สูตร $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ (เมื่อเลือกระดับความเชื่อมั่น 95%)

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนบุคลากรทั้งหมดหรือตัวแทนบุคลากรทั้งหมด

e คือ ค่าความเชื่อมั่นของความผิดพลาดที่ยอมรับได้ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = \frac{\mathbf{1,326}}{\mathbf{1+1,326(0.05)^2}}$

$= \frac{\mathbf{1,326}}{\mathbf{4.36}}$

$= \mathbf{304.13} \approx 304$ คน

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 304 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,326 คน

2. จำแนกจำนวนข้าราชการครู และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก จำนวน 681 คน ขนาดกลาง จำนวน 325 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 320 คน รวมเป็น 1,326 คน

3. สุ่มตัวอย่างจากจำนวนข้าราชการครู และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยคำนวณหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จะได้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 158 คน จำแนกเป็นข้าราชการครู 151 คน พนักงานราชการ 7 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 77 คน จำแนกเป็นข้าราชการครู 69 คน พนักงานราชการ 8 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 73 คน จำแนกเป็นข้าราชการครู 70 คน พนักงานราชการ 3 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ครู	พนักงานราชการ	รวม	ครู	พนักงานราชการ	รวม
ขนาดเล็ก	659	22	681	151	5	156
ขนาดกลาง	300	25	325	69	6	75
ขนาดใหญ่	305	15	320	70	3	73
รวม	1,264	62	1,326	290	14	304

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้ประมาณแนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย

ที่เกี่ยงข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน มีจำนวนทั้งสิ้น 35 ข้อ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 7 ข้อ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 7 ข้อ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 7 ข้อ

4) การเป็นแบบอย่างที่ดี 7 ข้อ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมารค่า (Rating Scale) มีลักษณะให้แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน มีจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วน ประมารค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีความสำเร็จ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีความสำเร็จ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีความสำเร็จ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีความสำเร็จ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี เนื้อหา และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะ ของการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และ ผ่านการตรวจแก้ไข ปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณา

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบสอบถามไปคำนวณค่า ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ข้อคำถามที่มีค่า 1.00

5. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 42 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น(Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach.1990, หน้า 169) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิแอลฟา ไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริง นำไปเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ได้กลับคืนมาครบทั้ง 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

7. จัดพิมพ์รูปเล่มเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ ทำการตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ กรอกลงในแบบกรอกข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ และความถี่

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบตามเกณฑ์ในการแปรความหมายของข้อมูลของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 68) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับความสำเร็จ อยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับความสำเร็จ อยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.00	หมายถึง	ระดับความสำเร็จ อยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับความสำเร็จ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Monent Correlation Coefficient) โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้กล่าวคือ ถ้าเป็นไปได้ในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน การพิจารณาระดับความสัมพันธ์กันนั้น พิจารณาจาก ค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ตามเกรฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2545 ,หน้า 316) ดังนี้

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่า สูงกว่า	.90 -1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่า	.71 -.90	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่า	.31 -.70	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่า ต่ำกว่า	.30	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Precentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับประเด็นหลักที่ศึกษา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2.2 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553 หน้า 101)

$$a = \frac{n}{n-1}(1 - \frac{\sum s^2}{s^2})$$

เมื่อ $\sum s^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ

a แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

s^2 แทน ความแปรปรวนรวม

n แทน จำนวนข้อ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Monent Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553, หน้า 136)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2]}\sqrt{[n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r_{xy} แทน สัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของ x และ y

x แทน คะแนนของตัวแปร x

y แทน คะแนนของตัวแปร y

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$X_{รวม}$ แทน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

X_1 แทน การสร้างวิสัยทัศน์

X_2 แทน การเผยแพร่วิสัยทัศน์

X_3 แทน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

X_3 แทน การเป็นแบบอย่างที่ดี

X_3 แทน การเสริมสร้างพลังอำนาจ

$Y_{รวม}$ แทน ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Y_1 แทน ด้านวิชาการ

Y_2 แทน ด้านงบประมาณ

Y_3 แทน ด้านการบริหารงานบุคคล

Y_4 แทน ด้านการบริหารทั่วไป

4.2 ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 หาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น ข้าราชการครู และพนักงานราชการ ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แยกตามขนาด ของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่ และร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการครู พนักงานราชการ และขนาดของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	124	40.79
หญิง	180	59.21
รวม	304	100
2. ตำแหน่ง		
ข้าราชการครู	290	95.39
พนักงานราชการ	14	4.61
รวม	304	100
3. **ขนาดโรงเรียน**		
ขนาดเล็ก	156	51.32

ขนาดกลาง	75	24.67
ขนาดใหญ่	73	24.01
รวม	304	100

จากตารางที่ 4.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 40.79 และเป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 59.21 คน เป็นข้าราชการครู 290 คน คิดเป็นร้อยละ 95.39 และพนักงานราชการ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.61

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู พนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทั้งหมด จำนวน 304 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 24.67 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.01 คน

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งรายด้าน และรายข้อ ในตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รายด้าน และรายข้อ

การสร้างวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารวางแผนและลำดับขั้นตอนการทำงาน ไว้ล่วงหน้าได้เป็นระบบ	4.71	0.49	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารนำนโยบายของกระทรวง มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	4.67	0.50	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	4.70	0.49	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารให้ความทุมเท เสียสละทั้งทรัพย์สินและเวลาสร้างขวัญและให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.64	0.51	มากที่สุด	7
5. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและความพร้อม ของบุคลากร	4.69	0.47	มากที่สุด	4
6. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีมีความเมตตาเป็นกัลยาณมิตรกับคณะครู และชุมชนรอบๆ	4.74	0.45	มากที่สุด	1

สถานศึกษา				
7. ผู้บริหารวางตนให้เป็นที่วางใจได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	4.65	0.57	มากที่สุด	6
รวม	4.69	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีมีความเมตตาเป็นกัลยาณมิตร กับคณะครู และชุมชน รอบๆ สถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารวางแผนและลำดับขั้นตอนการทำงาน ไว้ล่วงหน้าได้เป็นระบบ ($\overline{X}$= 4.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความทุมเท เสียสละทั้งทรัพย์สินและเวลา สร้างขวัญและให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\overline{X}$= 4.64)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ รายด้าน และรายข้อ

การเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา	4.53	0.63	มากที่สุด	6
2. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับบุคคลที่มีบุคลิกต่างๆ ได้	4.61	0.57	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสามารถส่งสารข้อมูลที่เร่งด่วนให้ครูและบุคลากรได้ทราบและปฏิบัติได้ทันเหตุการณ์	4.57	0.67	มากที่สุด	5
4. ผู้บริหารได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร	4.75	0.46	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามแผนหรือโครงการนั้นๆ	4.65	0.50	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี และมีความมั่นใจในการทำงานสามารถทำให้ครูและบุคลากรเชื่อมั่นได้	4.60	0.51	มากที่สุด	4
7. ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.44	0.69	มาก	7
รวม	4.59	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ และมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กร และนอกองค์กร ($\overline{X}$ = 4.75) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามแผนหรือโครงการนั้นๆ ($\overline{X}$ =4.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมาย ของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.44)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รายด้าน และรายข้อ

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปให้คณะครูตามความเหมาะสม	4.61	0.68	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.62	0.63	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัว และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.49	0.69	มาก	7
4. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้คณะครูเห็นความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน	4.54	0.65	มากที่สุด	6
5. ผู้บริหารสามารถบูรณาการ นโยบาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษาให้บังเกิดผลสำเร็จได้	4.60	0.64	มากที่สุด	3
6. ผู้บริหารลำดับขั้นตอนเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.55	0.65	มากที่สุด	5
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูได้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.58	0.67	มากที่สุด	4
รวม	4.57	0.66	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ และมาก 1 ข้อ ข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา $\overline{X}$ = 4.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปให้คณะครู ตามความ เหมาะสม ($\overline{X}$=4.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครู มีความตื่นตัว และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ($\overline{X}$= 4.49)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี รายด้าน และรายข้อ

การเป็นแบบอย่างที่ดี	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารกระตือรือร้นในการทำงาน	4.54	0.67	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารเพียรพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน	4.61	0.65	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	4.74	0.51	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสร้างศรัทธาในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.56	0.61	มากที่สุด	4
5. เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.69	0.52	มากที่สุด	2
6. มีจิตบริการด้วยความเต็มใจ และน้อมรับการปรับปรุงพัฒนา ให้เกิดความประทับใจ	4.39	0.54	มาก	6
7. อุทิศแรงกาย แรงใจ และเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	4.38	0.54	มาก	7
รวม	4.56	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และมาก 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม $\overline{X}$ = 4.74) รองลงมา คือ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน $\overline{X}$ = 4.69) และข้อที่มีค่า เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อุทิศแรงกาย แรงใจ และเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.38)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ รายด้าน และรายข้อ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ให้ความวางใจในการทำงานของบุคลากรโดยการควบคุมอยู่ห่าง ๆ	4.63	0.59	มากที่สุด	4
2. ให้อิสระบุคลากรในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติ	4.50	0.61	มาก	5
3. กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกัน ลงสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.66	0.53	มากที่สุด	3
4. สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.74	0.44	มากที่สุด	1
5. ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	4.46	0.50	มาก	7
6. เสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ	4.69	0.48	มากที่สุด	2
7. ส่งเสริมบุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริการแบบมีส่วนร่วม	4.50	0.64	มาก	6
รวม	4.60	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และมาก 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.74) รองลงมา คือ เสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในวิชาชีพ ($\overline{X}$=

4.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ ในการทำงาน เป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.46)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	**ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)**	แปลผล	ลำดับ
การสร้างวิสัยทัศน์	4.69	มากที่สุด	1
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.59	มากที่สุด	3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.57	มากที่สุด	4
การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.56	มากที่สุด	5
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	**4.60**	มากที่สุด	2
รวม ($X_{รวม}$)	**4.60**	มากที่สุด	

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด $X_{รวม}$=4.60 พิจารณารายด้าน 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$= 4.69) ด้านเสริมสร้างพลังอำนาจ ($\overline{X}$= 4.60) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\overline{X}$=4.59) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$= 4.57) และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$= 4.56)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 รายด้าน และรายข้อ

ด้านวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามผล	4.63	0.58	มากที่สุด	6
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุง	4.61	0.59	มากที่สุด	9
3. การดำเนินการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีระบบและขั้นตอน	4.68	0.55	มากที่สุด	5
4. การจัดทำแผนงาน/โครงการงานวิชาการประจำปีเพื่อวางแผน ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องทุกปี	4.74	0.49	มากที่สุด	2
5. การประชุมบุคลากรเพื่อแต่งตั้งคณะทำงาน และมีการนิเทศกำกับติดตามงาน เป็นไปตามขั้นตอนสม่ำเสมอ	4.71	0.50	มากที่สุด	3
6. การติดตามและประเมินผลงานตามแผนงาน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง	4.65	0.56	มากที่สุด	6
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.62	0.58	มากที่สุด	8
8. ประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชนเสมอ	4.72	0.50	มากที่สุด	2
9. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการและจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ แก่ชุมชน	4.76	0.47	มากที่สุด	1
10. การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อแนะแนวอาชีพ และแนะแนวการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและติดตามผลเพื่อปรับปรุง	4.63	0.55	มากที่สุด	7

11. การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง	4.71	0.47	มากที่สุด	4
12. ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาคู่มือเอกสารเพื่ออำนวยความสะดวกความคล่องตัวในการบริหารงาน	4.60	0.59	มากที่สุด	10
รวม	4.67	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4. 8 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการและจัดทำเอกสารเผยแพร่ ความรู้ แก่ชุมชน ($\overline{X}$ = 4.76) รองลงมา คือ การจัดทำแผนงาน/โครงการงานวิชาการประจำปี เพื่อ วางแผน ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องทุกปี ($\overline{X}$ = 4.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือให้ความช่วยเหลือ ในการจัดหาคู่มือ เอกสาร เพื่ออำนวยความสะดวกและความคล่องตัวในการบริหารงาน ($\overline{X}$= 4.60)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 รายด้าน และรายข้อ

ด้านงบประมาณ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การจัดสรรงบประมาณ ตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่และความต้องการของสถานศึกษา	4.68	0.52	มากที่สุด	6
2. การใช้งบประมาณมีการวางแผน/โครงการและจัดทำเป็นเอกสารหลักฐานเพื่อใช้ในการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.78	0.44	มากที่สุด	1
3. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การรายงานการใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามแผนงาน/โครงการ	4.74	0.53	มากที่สุด	4
4. การรายงานการใช้เงิน และยอดเงินคงเหลือของสถานศึกษาเป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณ	4.75	0.46	มากที่สุด	3
5. จัดหาแหล่งเงินงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา	4.76	0.45	มากที่สุด	2
6. การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์การจัดหารายได้และผลประโยชน์ ของสถานศึกษาเป็นระบบ	4.50	0.54	มาก	9
7. กำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้น และระยะยาวในการ	4.62	0.51	มากที่สุด	7

ใช้งบประมาณของสถานศึกษา				
8. การบริหารงานงบประมาณ บัญชี พัสดุเป็นไปตามระเบียบการบริหารงานพัสดุและทรัพย์สินภาครัฐ	4.69	0.52	มากที่สุด	5
9. การบริหารด้านงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา	4.58	0.55	มากที่สุด	8
รวม	4.68	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ และมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้งบประมาณมีการวางแผน/โครงการ และจัดทำ เป็นเอกสาร หลักฐานเพื่อใช้ในการตรวจสอบ อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.78) รองลงมา คือ จัดหาแหล่งเงินงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อพัฒนาการศึกษา ($\overline{X}$= 4.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำระบบฐานข้อมูล สินทรัพย์การจัดหารายได้และผลประโยชน์ ของสถานศึกษาเป็นระบบ ($\overline{X}$= 4.50)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 รายด้าน และรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วางแผน และกำหนดอัตรากำลังตามภารกิจของสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด	3
2. มีการสำรวจความต้องการก่อนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกครั้ง	4.49	0.56	มาก	5
3. ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรเพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแก่ครูและบุคลากรสม่ำเสมอ	4.72	0.47	มากที่สุด	1
4. มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน การสร้างวินัยและการรักษาวินัยของครูและบุคลากรสถานศึกษา	4.63	0.52	มากที่สุด	2
5. คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร	4.37	0.64	มาก	6
6. จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	4.58	0.60	มากที่สุด	4

รวม	4.57	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และมาก 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร เพื่อสร้างเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแก่ครูและบุคลากร สม่ำเสมอ ($\overline{X}$= 4.72) รองลงมา คือ มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมิน ผลงาน การสร้างวินัย และการรักษาวินัยของครูและบุคลากรสถานศึกษ$\overline{X}$(= 4.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ ช่วยเหลือ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ($\overline{X}$= 4.37)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 รายด้าน และรายข้อ

ด้านการบริหารทั่วไป	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
1. การวางแผน พัฒนาระบบงานธุรการมีการดำเนินงานอย่างมีระบบ และประสิทธิภาพ	4.50	0.61	มาก	10
2. การจัดระบบฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา	4.54	0.61	มากที่สุด	9
3. การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา	4.76	0.44	มากที่สุด	1
4. มีการจัดเก็บข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการบริการแก่สาธารณชน	4.72	0.46	มากที่สุด	2
5. การจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อให้บริการบุคลากรและชุมชน	4.63	0.50	มากที่สุด	7
6. การจัดสรรทรัพยากรให้ครูและบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง	4.57	0.53	มากที่สุด	8
7. การจัดทำสำมะโนนักเรียนเป็นปัจจุบัน	4.64	0.50	มากที่สุด	6
8. การรับนักเรียนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ	4.70	0.48	มากที่สุด	3
9. มีอาคารสถานที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	4.68	0.49	มากที่สุด	4

10. การวางแผนรักษาความปลอดภัยแก่คณะครูและนักเรียนอย่างทั่วถึง และรัดกุม	4.48	0.61	มาก	11
11. การจัดสภาพแวดล้อมสวยงามร่มรื่น น่ารู้ น่าอยู่ น่าเรียน	4.64	0.59	มากที่สุด	5
รวม	4.62	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ข้อ และมาก 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจจำนวนนักเรียน ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.76) รองลงมา คือ มีการจัดเก็บข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหาร และการบริการ แก่สาธารณชน ($\overline{X}$= 4.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนรักษาความปลอดภัยแก่ คณะครู และนักเรียน อย่างทั่วถึง และรัดกุม ($\overline{X}$= 4.48)

ตารางที่ 4.12 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทั้ง 4 งาน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	แปลผล	ลำดับ
ด้านวิชาการ	4.67	มากที่สุด	2
ด้านงบประมาณ	4.68	มากที่สุด	1
ด้านการบริหารงานบุคคล	4.57	มากที่สุด	4
ด้านการบริหารทั่วไป	4.62	มากที่สุด	3
รวม ($Y_{รวม}$)	**4.64**	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด คือ $Y_{รวม}$= 4.64 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ($\overline{X}$= 4.68) ด้านวิชาการ ($\overline{X}$= 4.67) ด้านการบริหารทั่วไป ($\overline{X}$= 4.62) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$= 4.57)

ตอนที่ 4 หาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	ด้านวิชาการ (Y_1)	ด้านงบประมาณ (Y_2)	ด้านบริหารงานบุคคล(Y_3)	ด้านบริหารทั่วไป (Y_4)	ประสิทธิผลสถานศึกษา ($Y_{รวม}$)
การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.43**	0.57**	0.38**	0.34**	0.70**
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	0.51**	0.39**	0.58**	0.49**	0.82**
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	0.42**	0.17**	0.14**	0.18**	0.37**
การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.40**	0.55**	0.36**	0.33**	0.67**
การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_5)	0.42**	0.52**	0.32**	0.32**	0.65**
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($X_{รวม}$)					0.79**
**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01					

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.79) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.57) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.43) การสร้างวิสัยทัศน์กับประสิทธิผล ด้านบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.38) และการสร้างวิสัยทัศน์ กับประสิทธิผลด้านบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับ ปานกลาง (0.34)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเผยแพร่วิสัยทัศน์กับประสิทธิผลด้านบริหารบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.58) การเผยแพร่วิสัยทัศน์กับประสิทธิผล ด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง (0.51) การเผยแพร่วิสัยทัศน์กับประสิทธิผล ด้านบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.49) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ กับประสิทธิผลด้านบริหารงบประมาณ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.39)

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.42) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลด้านบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับต่ำ (0.18) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลด้าน บริหารงบประมาณ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับต่ำ (0.17) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลด้านบริหารบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับต่ำ (0.14)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นแบบอย่างที่ดีกับประสิทธิผลด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.55) การเป็นแบบอย่างที่ดีกับประสิทธิผล ด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.40) การเป็นแบบอย่างที่ดีกับ ประสิทธิผลด้านบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.36) การเป็นแบบอย่างที่ดีกับประสิทธิผลด้านบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.33)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.52) การเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผล ด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.42) การเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลด้านบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.32) และการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลด้านบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (0.32)

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.2 สรุปผล

5.3 อภิปรายผล

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และประสิทธิผล ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

5.2 สรุปผล

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีมีความเมตตาเป็นกัลยาณมิตร กับคณะครู และชุมชน รอบๆสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารวางแผนและลำดับขั้นตอนการทำงาน ไว้ล่วงหน้าได้ เป็นระบบ

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความทุมเท เสียสละทั้งทรัพย์สินและเวลา สร้างขวัญ และให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.2 ด้านเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ เสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

1.3 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กร และนอกองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้คณะครูปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามแผนหรือโครงการนั้นๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้วิธีการ ที่หลากหลายเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน

1.4 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปให้คณะครูตามความเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัว และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ

1.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อุทิศแรงกาย แรงใจ และเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารบุคคล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ และระดับมาก 1ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้งบประมาณ มีการวางแผน/โครงการและจัดทำเป็นเอกสารหลักฐานเพื่อใช้ในการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน รองลงมา คือ จัดหาแหล่งเงินงบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อพัฒนาการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำระบบฐานข้อมูล สินทรัพย์การจัดหารายได้ และผลประโยชน์ ของสถานศึกษาเป็นระบบ

2.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการ และจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ แก่ชุมชน รองลงมา คือ การจัดทำแผนงาน/โครงการงานวิชาการ ประจำปี

เพื่อวางแผน ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องทุกปี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาคู่มือ เอกสาร เพื่ออำนวยความสะดวกและความคล่องตัว ในการบริหารงาน

2.3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ จำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตพื้นที่บริการ ของสถานศึกษา รองลงมา คือ การจัดเก็บข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหาร และการบริการแก่สาธารณชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนรักษาความปลอดภัย แก่คณะครูและนักเรียน อย่างทั่วถึง และรัดกุม

2.4 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร เพื่อสร้างเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแก่ครูและบุคลากร สม่ำเสมอ รองลงมา คือ มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน การสร้างวินัย และการรักษาวินัยของครูและบุคลากรสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.79) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (r = 0.82) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (r = 0.70) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (r = 0.67) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (r = 0.65) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (r = 0.37) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้าน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารบุคคล (r = 0.55) การบริหารวิชาการ (r = 0.54) การบริหารทั่วไป (r = 0.43) และการบริหารงบประมาณ (r = 0.40) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้าน การสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงบประมาณ (r = 0.57) ด้านวิชาการ

(r = 0.43) การบริหารงานบุคคล (r = 0.38) และการบริหารทั่วไป (r = 0.34) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้าน การเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงบประมาณ (r = 0.55) ด้านวิชาการ (r = 0.40) การบริหารงานบุคคล (r = 0. 35) และการบริหารทั่วไป (r = 0.33) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงบประมาณ (r = 0.52) ด้านวิชาการ (r = 0.42) การบริหารงานบุคคล (r = 0.32) และการบริหารทั่วไป (r = 0.32) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิชาการ (r = 0.42) การบริหารทั่วไป (r = 0.18) ด้านงบประมาณ (r = 0.17) และการบริหารงานบุคคล (r = 0. 14) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับต่ำ

5.3 อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

5.3.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณารายข้อแต่ละด้านพบข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีมีความเมตตา เป็นกัลยาณมิตรกับคณะครูและชุมชนรอบๆ สถานศึกษา ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้ บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารได้สนทนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ของบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารปฏิบัติตนตามมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2552, หน้า 60) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในการนำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งการวิจัยยืนยันว่า ความสำเร็จ

ในการดำเนินงานขององค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ในการนำ องค์กรไปสู่เป้าหมายและ การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรมาหลายทศวรรษ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการตามแนวนโยบายการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น คือ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปกระบวน การเรียนการสอน การปฏิรูปโครงสร้างองค์กร การปฏิรูปครูและบุคลากร ทั้งเป็นผลมาจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องปรับปรุง พัฒนา เปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ให้ไปตามแนวนโยบาย เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัลสุริยา กรรณสูตร (2552, หน้า 107) ที่พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

5.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบริหารบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจจาก ส่วนกลางไปยังสถานศึกษาตามแนวทาง การปฏิรูป ระบบการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล บริหารทั่วไป โดยมุ่งการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และมีอิสระในการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชนในทุกเรื่อง ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นได้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น และเนื่องจากสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้เรื่องการบริหารงบประมาณต้องมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ เพราะสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง อีกทั้งสถานศึกษามีระบบ ประกันคุณภาพภายใน และสถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก จึงส่งผลให้ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีระดับมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 86) ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน

5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า รายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เนื่องจากปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการทำงานตามนโยบาย ของ

กระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ได้ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษานำหลักการบริหารเข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาบนฐานแนวคิด และทฤษฎี และมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมากขึ้น จึงทำให้ประสิทธิผลของการบริหารศึกษา ในทางบวก

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองคำ พิมพา (2556, หน้า 96-99) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริศักดิ์ อุทัยวัฒน์ (2553, หน้า 117-130) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรได้รับการอบรมและเสริมสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ กับการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อเป็นฐานของการพัฒนาโรงเรียน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ 2560.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ทองคำ พิมพา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ธีระ รุญเจริญ. (2547). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่างจำกัด.

ณัฐวุฒิ เคมียสุวรรณ. (2552). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรจน์.

นิกัญชลา สันเหลือ. (2554). *ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง.* บริษัท วัฒนาการพิมพ์ จำกัด.

นิรมย์ ธรรมชาติ. (2555). *การศึกษา*สมรรถภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2554). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.

บวร เทศารินทร์. (2560). *ประเทศไทย 4.0.* สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2560, เข้าถึงได้จาก http://sobkroo.com/.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 7. สุวีริยาสาส์น.

บุญมา เหล่าบ้านเหนือ. (2550). *การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด.* ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ประกิจ เกษแก้ว. (2556). *การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ประจักษ์ ทองแจ่ม. (2550). *การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรีดาภรณ์ ต้นสุวรรณ. (2551). *การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ . (2553). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มาตาการพิมพ์.

พิณสุดา สิริธรังศรี. (2556). *รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: เลขาธิการสภาการศึกษา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา.* ชลบุรี : มนตรี.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วีระชาติ กิเลนทอง. (2560). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558.* สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

วิทยากร เชียงกูล. (2559). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557-2558.* กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชัน.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.

เศวต ตันพลีรัตน์. (2547). “เรื่องของวิศวกรนักบริหาร”, *วารสารคณะวิศวกรรมศาสตร์.2* (4) : 4

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2559). *Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน.* กรุงเทพฯ : กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2559). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2557/2558.* กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2559). *สารสนเทศทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม 2.* มหาสารคาม : กลุ่มบริหารงานบุคคล

_____. (2560). สารสนเทศทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. มหาสารคาม: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

อภินพ อิสริยะวัฒน์. (2556). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอกลักษณ์ ขาวนวล. (2551). *การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 4.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

American Association of School Administrators. (1995). Staff Relations in School Administration. Washington, D.C.: AASS..

Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management*. (2nd ed.). New York: McGraw - Hill.

Bennis. (1989). Organization Development: Its Nature, Origins and Prospects. Massachusetts: Addison-Wesley..

Boles, H. W., & Davenport, J. A. (1975). *Introduction to educational leadership*. New York: Harper& Row..

Davis and Thomas. (1989). *Effective School and Effective Teacher*. Boston: Allyn and Bacon,

Finkelstein, S.; & Hambrick, D. (1996). *Strategic Leadership: Top Executives and their Effect on Organizations.* Minnesota: West.

Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviours: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, no. 6, pp. 845–855.

Steers, R.M. & Porter, L.W. (1991). *Motivation and work behavior*. 5th ed. New York: McGraw-Hill

Trewatha, R.L. and Newport, G.M. (1982). *Management.* Plano Texas: Business Publication

White, Donaldt D.,& Bednar. (1991). *Organisational Behaviour*. Boston : Allyn A Bacon.

ภาคผนวก

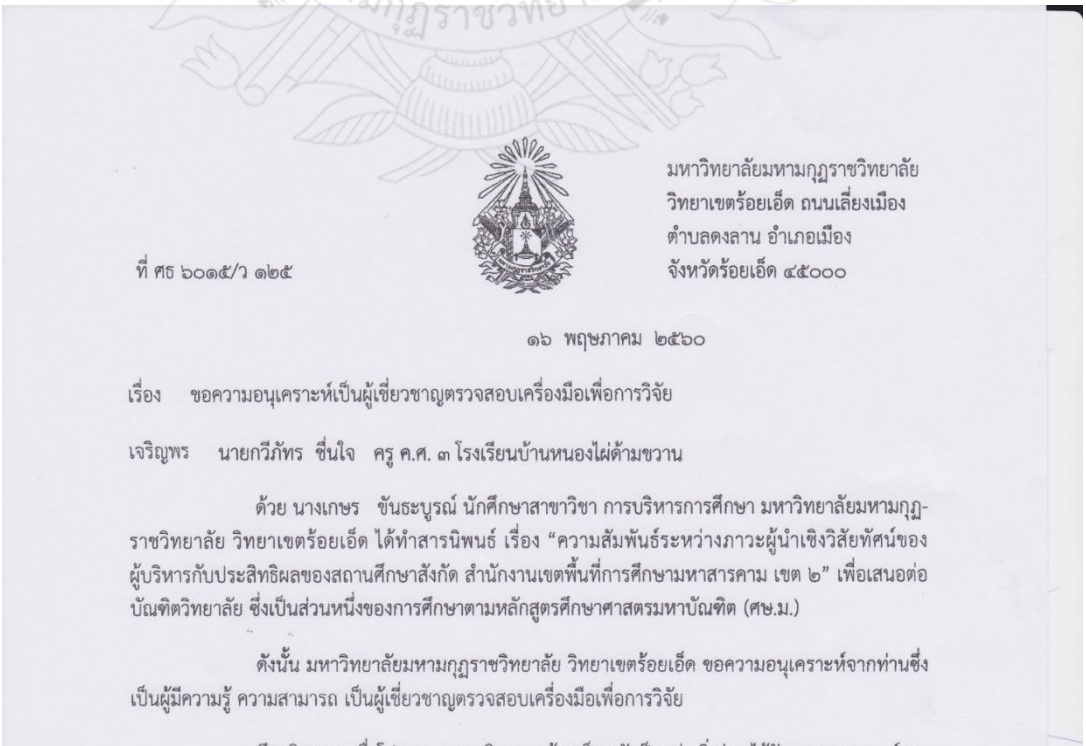
ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายปรรัชญา นนทะสี	ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตำแยโนนยาง ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย วุฒิการศึกษา ศน.บ.(สังคม) , ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา),
2. นางสาวอรวรรณ อันไชยบุญ	ตำแหน่งครู หัวหน้ากลุ่มภาษาไทย มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามวิทยาลัยปทุมธานี

ผู้รับผิดชอบพิสูตรอักษร
วุฒิการศึกษา ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา)

3. นายกวีภัทร ชื่นใจ ตำแหน่ง ครู ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต *2*
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ
วุฒิการศึกษา ศศ.ม. (การวัดและประเมินผล)

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๒๕

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกวีภัทร ชื่นใจ ครู ค.ศ. ๓ โรงเรียนบ้านหนองไผ่ด้ามขวาน

ด้วย นางเกษร ขันธะบูรณ์ นักศึกษาสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๒๕

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางยปรัญชา นนทะสี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตำแยโนนยาง

ด้วย นางเกษร ขันธะบูรณ์ นักศึกษาสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติวราทร)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ทราบ อนุเคราะห์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
http:// www.rgc.mbu.ac.th

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๒๕

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาวอรวรรณ อันไชยบุญ ครู โรงเรียนบ้านป่าตองหนองงู

ด้วย นางเกษร ขันธะบูรณ์ นักศึกษาสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติวราทร)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ทราบ
อนุเคราะห์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

โรงเรียนบ้านหนองโพธิ์
รับที่ 416
วันที่ 6 / ๓.ค. / 60
เวลา ..... น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๒๕

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นางทัศนีย์ มาตรา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์

ด้วย นางเกษร ขันธะบูรณ์ นักศึกษาสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

เรียนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองโพธิ์
-เพื่อ
☑ โปรดทราบ ☐ โปรดสั่งการ
☑ โปรดพิจารณา ☐ โปรดอนุมัติ
☐ อื่น ๆ .....
6 / ๓.ค. / 60

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติวราทร)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

โรงเรียนบ้านป่าตองหนองงู
เลขที่รับ 197
วันที่ 5 / ก.ย. / 60
เวลา 09:00 น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๒๕

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายปริวรรต น้อยตาแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าตองหนองงู

มหามกุฏราชวิทยาลัย

โรงเรียนบ้านหนองบึง
เลขที่รับ 329
วันที่ 10 / พ.ย. / 60
เวลา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๒๕

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายอุทัย จันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบึง

ด้วย นางเกษร ขันธะบูรณ์ นักศึกษาสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติวราทร)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ทราบ
ลงชื่อ.....
(นายอุทัย จันทา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบึง

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบึง
มหามกุฏราชวิทยาลัย แจ้ง
- ขอเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

☑ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อพิจารณา
○ เพื่อสั่งการ
☐ เห็นควร.....

ลงชื่อ).....
10 พ.ย. 60

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
http:// www.rec.mbu.ac.th

โรงเรียนบ้านโคกมนโนนทอง
รับเลขที่ 175
วันที่ 25 / ส.ค. / 60
เวลา 09:00 น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๒๕

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกมนโนนทอง

ด้วย นางเกษร ขันธะบูรณ์ นักศึกษาสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติวราทร)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผอ.ร.ร. บ้านโคกมนโนนทอง
มหามกุฏราชวิทยาลัย แจ้ง
- ขอเก็บรวบรวมข้อมูล ของ นักศึกษา
ปริญญาโท

เพื่อทราบ

25 ส.ค. 60

ให้นักศึกษาติดต่อประสานงานกับ ผอ.ร.ร. โดยตรง

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
http:// www.rec.mbu.ac.th

โรงเรียนบ้านปลาขาว
เลขที่รับ 500
วันที่ 11 พ.ค. ๖๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๒๕

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายชายชาญ พลสอน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปลาขาว

ด้วย นางเกษร ขันธะบูรณ์ นักศึกษาสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

เรียน ผอ.ร.ร.บ้านปลาขาว
- นางเกษร ขันธะบูรณ์
นักศึกษาสาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มมร.วิทยเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา
เรียนมาเพื่อทราบ
11 พ.ค. ๖๐

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติวราทร)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

11 พ.ค. ๖๐

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
http:// www.rec.mbu.ac.th

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพจริงของท่าน

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 ประเภทตำแหน่ง

☐ ข้าราชการครู

☐ พนักงานราชการ

1.3 ขนาดของสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)

☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

หัวข้อ	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การสร้างวิสัยทัศน์	1. ผู้บริหารวางแผนและลำดับขั้นตอนการทำงาน ไว้ล่วงหน้าได้เป็นระบบ					
	2. ผู้บริหารนำนโยบายของกระทรวง มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
	3. ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
	4. ผู้บริหารให้ความทุมเท เสียสละทั้งทรัพย์สินและเวลาสร้างขวัญและให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
	5. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร					
	6. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีมีความเมตตาเป็นกัลยาณมิตรกับคณะครูและชุมชนรอบๆ สถานศึกษา					
	7. . ผู้บริหารวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น					

หัวข้อ	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	8.ผู้บริหารให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา					
	9. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับบุคคลที่มีบุคลิกต่างๆ ได้					

	10. ผู้บริหารสามารถส่งสารข้อมูลที่เร่งด่วนให้ครูและบุคลากรได้ทราบและปฏิบัติได้ทันเหตุการณ์					
	11. ผู้บริหารได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร					
	12. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามแผนหรือโครงการนั้น ๆ					
	13. ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี และมีความมั่นใจในการทำงาน สามารถทำให้ครูและบุคลากรเชื่อมั่นได้					
	14. ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้คณะครูเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน					

หัวข้อ	**วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา**	**ระดับการปฏิบัติ**				
		5	4	3	2	1
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	15. ผู้บริหารกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปให้คณะครูตามความเหมาะสม					
	16. ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
	17. ผู้บริหารกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัว และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ					

	18. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้คณะครูเห็นความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน					
	19. ผู้บริหารสามารถบูรณาการ นโยบาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษาให้บังเกิดผลสำเร็จได้					
	20. ผู้บริหารลำดับขั้นตอนเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา					
	21. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูได้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					

หัวข้อ	**วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา**	**ระดับการปฏิบัติ**				
		5	4	3	2	1
4. **การเป็นแบบอย่างที่ดี**	22. ผู้บริหารกระตือรือร้นในการทำงาน					
	23. ผู้บริหารเพียรพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน					
	24. ผู้บริหารปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม					
	25. ผู้บริหารสร้างศรัทธาในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
	26. เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					

	27. มีจิตบริการด้วยความเต็มใจ และน้อมรับการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความประทับใจ					
	28. อุทิศแรงกาย แรงใจ และเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา					

หัวข้อ	**วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา**	**ระดับการปฏิบัติ**				
		5	4	3	2	1
5. การสร้างเสริมพลังอำนาจ	29. ให้ความวางใจในการทำงานของบุคลากรโดยการควบคุมอยู่ห่าง ๆ					
	30. ให้อิสระบุคลากรในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติ					
	31. กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบและกาตัดสินใจร่วมกัน ลงสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
	32. สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
	33. ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม					
	34. เสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ					

	35. ส่งเสริมบุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริการแบบมีส่วนร่วม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ตอนที่ **3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓)ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาของท่าน โดยมีระดับการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความสำเร็จ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีความสำเร็จ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีความสำเร็จ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีความสำเร็จ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

หัวข้อ	**ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา**	**ระดับความสำเร็จ**				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิชาการ	1. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามผล					
	2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุง					
	3. การดำเนินการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีระบบและขั้นตอน					
	4. การจัดทำแผนงาน/โครงการงานวิชาการประจำปี เพื่อวางแผนในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องทุกปี					

	5. การประชุมบุคลากรเพื่อแต่งตั้งคณะทำงาน และมีการนิเทศ กำกับติดตามงานเป็นไปตามขั้นตอนสม่ำเสมอ					
	6. การติดตามและประเมินผลงานตามแผนงาน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง					
	7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อวางแผนพัฒนาสถานศึกษา					
	8. ประสานงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชนเสมอ					
	9. การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการและจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน					
	10. การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อแนะแนวอาชีพ และแนะแนวการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและติดตามผล เพื่อปรับปรุง					
	11. การประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง					
	12. ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาคู่มือเอกสาร เพื่ออำนวยความสะดวก และความคล่องตัวในการบริหารงาน					
หัวข้อ	**ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา**	**ระดับความสำเร็จ**				
		5	4	3	2	1
2. **ด้านงบประมาณ**	13. บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดสรร งบประมาณ ตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่และความต้องการของสถานศึกษา					
	14. การใช้งบประมาณมีการวางแผน/โครงการ และจัดทำเป็นเอกสาร หลักฐานเพื่อใช้ในการตรวจสอบ อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
	15. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การรายงานการใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามแผนงาน/โครงการ					

	16. การรายงานการใช้เงิน และยอดเงินคงเหลือของสถานศึกษา เป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณ					
	17. จัดหาแหล่งเงินงบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อพัฒนาการศึกษา					
	18. การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์การจัดหารายได้และผลประโยชน์ ของสถานศึกษาเป็นระบบ					
	19. กำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้น และระยะยาวในการใช้งบประมาณ ของสถานศึกษา					
	20. การบริหารงานงบประมาณ บัญชี และพัสดุ เป็นไปตามระเบียบ การบริหารงานพัสดุและทรัพย์สินของทางภาครัฐ					
	21. การบริหารด้านงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา					
3. **การบริหารงานบุคคล**	22. ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วางแผน และกำหนดอัตรากำลังตามภารกิจของสถานศึกษา					
	23. มีการสำรวจความต้องการก่อนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกครั้ง					
	24. ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการแก่ครูและบุคลากรสม่ำเสมอ					
	25. มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน การสร้างวินัย และการรักษาวินัยของครูและบุคลากรสถานศึกษา					
	26. คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร					
	27. จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน					
	ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา	**ระดับความสำเร็จ**				

หัวข้อ		5	4	3	2	1
4. **การบริหารทั่วไป**	28. การวางแผนพัฒนาระบบงานธุรการมีการดำเนินงานอย่างมีระบบและ ประสิทธิภาพ					
	29. การจัดระบบฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา					
	30. การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา					
	31. มีการจัดเก็บข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหาร และการบริการแก่สาธารณชน					
	32. การจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อให้บริการบุคลากรและชุมชน					
	33. การจัดสรรทรัพยากรให้ครูและบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง					
	34. การจัดทำสำมะโนนักเรียนเป็นปัจจุบัน					
	35. การรับนักเรียนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ					
	36. มีอาคารสถานที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
	37. การวางแผนรักษาความปลอดภัยแก่คณะครูและนักเรียนอย่างทั่วถึง และรัดกุม					
	38. การจัดสภาพแวดล้อมสวยงามร่มรื่น น่ารู้ น่าอยู่ น่าเรียน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางเกษร ขันธะบูรณ์

ผู้วิจัย

ภาคผนวก จ
ตารางค่าสหสัมพันธ์

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 y x y1 y2 y3 y4
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

```
[DataSet1] C:\Users\Administrator\Documents\test 7.sav
```

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	y
x1	Pearson Correlation	1	.610**	.217**	.969**	.942**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304	304
x2	Pearson Correlation	.610**	1	.283**	.565**	.561**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304	304
x3	Pearson Correlation	.217**	.283**	1	.202**	.182**	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	304	304	304	304	304	304
x4	Pearson Correlation	.969**	.565**	.202**	1	.972**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	304	304	304	304	304	304
x5	Pearson Correlation	.942**	.561**	.182**	.972**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	304	304	304	304	304	304
y	Pearson Correlation	.707**	.828**	.370**	.670**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	304	304	304	304	304	304
x	Pearson Correlation	.938**	.736**	.475**	.932**	.919**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304	304
y1	Pearson Correlation	.430**	.510**	.426**	.408**	.422**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304	304
y2	Pearson Correlation	.575**	.391**	.170**	.550**	.522**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304	304
y3	Pearson Correlation	.380**	.584**	.144*	.356**	.325**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304	304
y4	Pearson Correlation	.342**	.493**	.182**	.330**	.320**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304	304

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x	y1	y2	y3	y4
x1	Pearson Correlation	.938**	.430**	.575**	.380**	.342**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304
x2	Pearson Correlation	.736**	.510**	.391**	.584**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304
x3	Pearson Correlation	.475**	.426**	.170**	.144*	.182**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.012	.001
	N	304	304	304	304	304
x4	Pearson Correlation	.932**	.408**	.550**	.356**	.330**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304
x5	Pearson Correlation	.919**	.422**	.522**	.325**	.320**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304
y	Pearson Correlation	.798**	.581**	.522**	.718**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304
x	Pearson Correlation	1	.545**	.553**	.436**	.408**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	304	304	304	304	304
y1	Pearson Correlation	.545**	1	.292**	.092	.161**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.108	.005
	N	304	304	304	304	304
y2	Pearson Correlation	.553**	.292**	1	.450**	.261**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	304	304	304	304	304
y3	Pearson Correlation	.436**	.092	.450**	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.000	.108	.000		.000
	N	304	304	304	304	304
y4	Pearson Correlation	.408**	.161**	.261**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	
	N	304	304	304	304	304

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ภาคผนวก ฉ
แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อ 1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อ 25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 27	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 30	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 31	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 32	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 33	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 34	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 35	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 36	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 37	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 38	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 39	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 40	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 41	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 42	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 43	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 44	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 45	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 46	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 47	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 48	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อ 49	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 50	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 51	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 52	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 53	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 54	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 55	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 56	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 57	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 58	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 59	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 60	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 61	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 62	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 63	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 64	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 65	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 66	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 67	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 68	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 69	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 70	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 71	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อ 72	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อ 73	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : นางเกษร ขันธะบูรณ์

วัน เดือน ปี เกิด : วันอังคารที่ 13 เมษายน 2525

ชาติภูมิ : 31 หมู่ 5 บ้านดอนบม ตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม
จังหวัดมหาสารคาม 44120

ที่อยู่ปัจจุบัน : 31 หมู่ 5 บ้านดอนบม ตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม
จังหวัดมหาสารคาม 44120 โทร 091-2823591

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544 : *การ*บริหารธุรกิจ (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
โรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอนแก่น

พ.ศ. 2548 : *การ*บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2552 : ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ วิทยาเขตฉะเชิงเทรา

พ.ศ. 2561 : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2549 : ครูเอกชน โรงเรียนวัฒนาลัย อำเภอบางปะกง
จังหวัดฉะเชิงเทรา

พ.ศ. 2555 : ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบ้านหนองคูไชยหนองขาม อำเภอวาปีปทุม
จังหวัดมหาสารคาม

ปัจจุบัน : ธุรการโรงเรียน โรงเรียนบ้านตำแยโนนยาง โรงเรียนบ้านป่าตองหนองงู
โรงเรียนบ้านโคกมนโนนทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2