

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม  
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2559

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม  
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม  
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2559

ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม. (2559). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง 2) ศึกษาระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 244 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krecie; & Morgan. 1970: 608 – 609) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม แล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เท่ากับ .98 และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างเครือข่าย

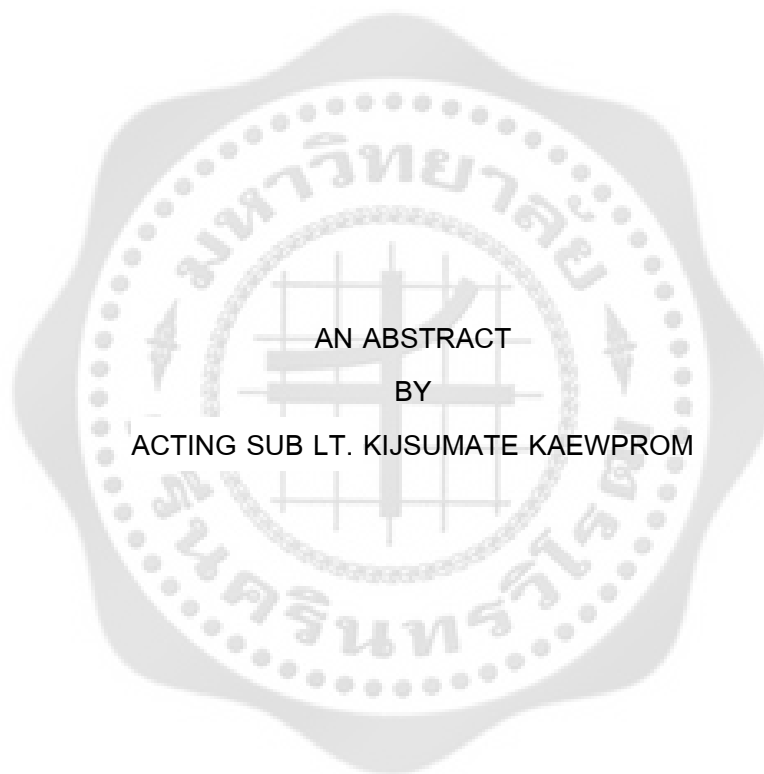
2. ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านการจัดสภาพแวดล้อม และด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .96 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองได้ร้อยละ 91.80 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการสร้างเครือข่ายมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม



VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE ENVIRONMENT  
MANAGEMENT IN SECONDARY SCHOOL ANGTHONG PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education Degree in Educational Administration  
at Srinakharinwirot University

November 2016

Acting Sub Lt. Kijsumate Kaewprom. (2016). *Visionary Leadership of School Administrators Affecting the Environment Management in Secondary School Angthong Province*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Somchai Thepsaeng.

The purposes of this research were to study the level of visionary leadership of school administrators in Secondary School Angthong Province; study the level of the environment management in Secondary School Angthong Province; study the relationship between visionary leadership of school administrators and the environment management in Secondary School Angthong Province; and to study visionary leadership of school administrators affecting the environment management in Secondary School Angthong Province. The samples consisted of 244 teachers in Secondary School Angthong Province, in the academic year 2016 by using Krejcie & Morgan (1970 : 608-609) at 95% confidence level. The proportional stratified random sampling was done by using school as strata to use for calculate the sample size. Simple random sampling was done thereafter. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The questionnaires were distributed to five experts to check for the content validity. IOC (Index of Item- Objective Congruence) was valued since 0.60-1.00 and reliability of visionary leadership was .98 and reliability of the environment management was .95 The data analysis was done by mean and standard deviation. The tests of hypothesis were done by using pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis- enter method.

The research results were as following: The level of visionary leadership of school administrators in Secondary School Angthong Province as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; being a good role model, articulated vision, team work, formulated vision and networking. The level of the environment management in Secondary School Angthong Province as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; environmental policy and administration, personal support and development on environment management and the promotion of community relations for the conservation and environmental development. There was a statistically significant positive relationship at .01 between visionary leadership of school administrators and the environment management in Secondary School Angthong Province. Pearson's correlation coefficient ( $r$ ) = .96 showed that the two variables had relationship at a very high level. The visionary leadership of school administrators affecting the environment management in Secondary School Angthong Province at .01 level. All aspect of visionary leadership mutually predicted the environment management in Secondary School Angthong Province with the predictive power was at 91.80 percent. The aspect of networking had the highest predictive power followed by articulated vision and team work.

สารนิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ  
การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง  
ของ  
ว่าที่ ร.ต. กิจสุเมธ แก้วพรหม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพ.ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....  
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษาแนะนำ ในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ และอาจารย์ ดร.สมบุญ บุตรศิริรักษ์ ที่แนะนำแนวทางการจัดทำสารนิพนธ์จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.สมบุญ บุตรศิริรักษ์ อาจารย์ ดร.คณิต สุวรัตน์ ดร.อมรลักษณ์ คล้ายเรือนายวินัย อินทสวัสดิ์ นายคมสัน ธรรมนุ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่อำนวยความสะดวก เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมบุญ บุตรศิริรักษ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดทำสารนิพนธ์ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความสมบูรณ์ที่สุด

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณศิริพร อนุสรา ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีมาตลอด บุคคลในครอบครัวทุกคนที่ให้อกำลังใจจนเป็นพลังผลักดันสู่ความสำเร็จ ตลอดจนเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 23 ทุกคน ที่เป็นกำลังใจ ช่วยเหลือ และคณาจารย์ทุกท่านที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งหลาย ให้แนวทางการศึกษาและการดำรงชีวิตอันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณทุกท่านที่กล่าวมา จงประสบแต่ความสุข ความเจริญตลอดไป

ว่าที่ ร.ต. กิจสุเมธ แก้วพรหม

## สารบัญ

| บทที่                                                           | หน้า      |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 บทนำ</b>                                                   | <b>1</b>  |
| ภูมิหลัง                                                        | 1         |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย                                         | 6         |
| ความสำคัญของการวิจัย                                            | 6         |
| ขอบเขตของการวิจัย                                               | 7         |
| ด้านเนื้อหา                                                     | 7         |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                                         | 7         |
| กลุ่มตัวอย่าง                                                   | 7         |
| ตัวแปรที่ศึกษา                                                  | 7         |
| นิยามศัพท์เฉพาะ                                                 | 8         |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย                                            | 10        |
| สมมติฐานในการวิจัย                                              | 13        |
| <b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>                         | <b>14</b> |
| การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน                           | 15        |
| ประวัติการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน                                | 15        |
| บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน                             | 16        |
| คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน                                | 17        |
| ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน                                   | 18        |
| ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน                       | 20        |
| ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง                   | 22        |
| หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน            | 23        |
| แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม                                      | 23        |
| ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อม                                   | 25        |
| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน                                     | 28        |
| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน                 | 36        |
| นโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม                            | 37        |
| การส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านสภาพแวดล้อม                         | 42        |
| การส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม | 47        |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                   | หน้า      |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2 (ต่อ)</b>                                                          |           |
| แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน .....            | 49        |
| ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ .....                                    | 50        |
| คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ .....                        | 52        |
| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน .....                           | 56        |
| การสร้างวิสัยทัศน์ .....                                                | 56        |
| การเผยแพร่วิสัยทัศน์ .....                                              | 62        |
| การเป็นแบบอย่างที่ดี .....                                              | 64        |
| การทำงานเป็นทีม .....                                                   | 65        |
| การสร้างเครือข่าย .....                                                 | 69        |
| ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดสภาพ |           |
| แวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน .....                             | 74        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                             | 75        |
| งานวิจัยในประเทศ .....                                                  | 75        |
| งานวิจัยต่างประเทศ .....                                                | 80        |
| <b>3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>                                       | <b>83</b> |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....                           | 83        |
| ประชากร .....                                                           | 83        |
| การเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....                                             | 83        |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....                             | 84        |
| การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ .....                                  | 85        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                               | 86        |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                  | 86        |
| การจัดกระทำข้อมูล .....                                                 | 86        |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                | 87        |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                   | 88        |

## สารบัญ (ต่อ)

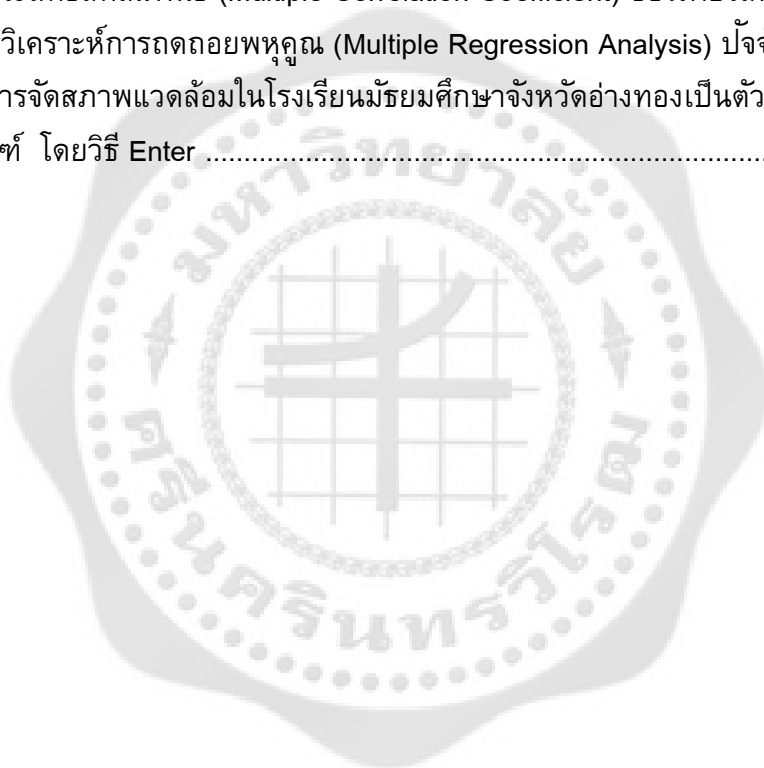
| บทที่                                                | หน้า |
|------------------------------------------------------|------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                         | 89   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... | 89   |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                  | 90   |
| 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....       | 106  |
| สรุปผลการวิจัย .....                                 | 106  |
| อภิปรายผลการวิจัย .....                              | 107  |
| ข้อเสนอแนะ .....                                     | 109  |
| ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....               | 109  |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป .....            | 110  |
| บรรณานุกรม .....                                     | 111  |
| ภาคผนวก .....                                        | 123  |
| ภาคผนวก ก .....                                      | 124  |
| ภาคผนวก ข .....                                      | 127  |
| ภาคผนวก ค .....                                      | 140  |
| ภาคผนวก ง .....                                      | 142  |
| ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ .....                       | 153  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                                         | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 ตารางสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ .....                                                                                                                  | 55   |
| 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                                                                                               | 84   |
| 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน วุฒิ<br>ทางการศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด<br>อ่างทองปีการศึกษา 2559 .....                 | 91   |
| 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน<br>ของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองโดยรวม และรายด้าน .....                                           | 92   |
| 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน<br>ของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวม<br>และรายข้อ .....                 | 93   |
| 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน<br>ของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวม<br>และรายข้อ .....               | 94   |
| 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน<br>ของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวม<br>และรายข้อ .....               | 95   |
| 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน<br>ของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม<br>และรายข้อ .....                    | 96   |
| 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน<br>ของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้างเครือข่าย โดยรวม<br>และรายข้อ .....                  | 97   |
| 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของ<br>กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวม และรายด้าน .....                                                     | 98   |
| 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของ<br>กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านนโยบายและการบริหารงานด้าน<br>สภาพแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ .....          | 99   |
| 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของ<br>กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้าน<br>การจัดสภาพแวดล้อมโดยรวม และรายข้อ ..... | 100  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของ<br>กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับ<br>ชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ .....      | 101  |
| 14 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และการจัด<br>สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยการหาค่า<br>สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน ..... | 102  |
| 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผล<br>ต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองเป็นตัวแปร<br>เกณฑ์ โดยวิธี Enter .....                                       | 104  |



## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                        | หน้า |
|----------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....     | 13   |
| 2 แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ ..... | 59   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ด้วยสภาวะที่งบประมาณด้านการศึกษาใกล้ “ชนพวดาน” และปริมาณข้อมูลและความรู้ จำนวนมหาศาลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ประเทศไทยจำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาระบบการศึกษาดังที่ วิจารย์ พานิช สรุปรว่า การศึกษาที่ถูกต้องสำหรับศตวรรษใหม่ ต้องเรียนให้บรรลุทักษะ จากวิชาไปสู่ทักษะในการใช้วิชาเพื่อการดำรงชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง การเรียนจึงต้องเน้นเรียนโดยการลงมือทำ หรือการฝึกฝนนั่นเอง และคนเราต้องฝึกฝนทักษะต่างๆ ที่จำเป็นตลอดชีวิต ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของไทยในศตวรรษใหม่นี้ ต้องมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนไปสู่กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของทั้งครูและผู้เรียนที่มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ และกระบวนการหาคำตอบสำคัญกว่าคำตอบ โดยใช้ฐานคิด “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ที่พัฒนาโดยองค์การภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Skills : P21.org) ซึ่งประกอบด้วย 3 ทักษะ สำคัญได้แก่ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม มุ่งเน้นให้เกิดความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ และแก้ปัญหาการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 2) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นให้มีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัว มีเป้าหมายของชีวิตและความมุ่งมั่น เข้าใจสังคมและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีศักยภาพการผลิตและยอมรับการตรวจสอบมีความเป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบ 3) ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารเทคโนโลยีมุ่งเน้นให้มีความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศและสื่อต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมสามารถจัดการเชื่อมโยง ประเมินและสร้างสรรค์สารสนเทศ รวมถึงการประยุกต์ใช้เรื่องจริยธรรมและกฎหมายกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ (วิจารย์ พานิช. 2555: Online)

ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญของการจัดการศึกษา เพราะมีบทบาทในด้านต่างๆ ที่ให้นักเรียนได้รับความรู้ เป็นการบริการทางการศึกษาจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งคือ การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียน การสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมโรงเรียนที่ดีจะช่วยส่งเสริมและปลูกฝังให้นักเรียนได้เป็นบุคคลที่พร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ ความเจริญทั้งทางร่างกาย และจิตใจสอดคล้องกับ โปสเตอร์ (Poster. 1999: 8 – 10) การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้มีความสวยงาม สะอาดสบาย มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้เอื้อต่อ การเรียนรู้ เน้นให้โรงเรียนดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือกับองค์กรการบริหารงานโรงเรียน มีการปฏิบัติรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชน การตอบสนองความต้องการของนักเรียน การให้บริการนักเรียนที่สะดวก รวดเร็ว และการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน โดยใช้ช่องทางที่หลากหลายสอดคล้องกับ แบลันฟอร์ด (Blanford. 2006: 41 – 42) การจัดสภาพแวดล้อมนับว่า มีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดคุณภาพ ทำให้บรรลุผลสำเร็จ

ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดอาคารสถานที่ การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เชิงบวก การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการเรียน การพัฒนาหลักสูตร การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู และนักเรียนกับชุมชน

สภาพการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนต่างพบปัญหาค่อนข้างมากเป็นเพราะขาดงบประมาณ ในการดำเนินงาน การจัดสภาพแวดล้อมยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร และขาดความต่อเนื่องจึงเป็นผลทำให้ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่เป็นระเบียบสวยงาม ตลอดจนสภาพของสิ่งแวดล้อมภายนอกขาดการควบคุม อย่างเป็นระบบและชัดเจน จึงทำให้เกิดผลกระทบมาจนถึงปัจจุบัน เช่น แหล่งเสื่อมโทรม น้ำเน่าเสีย ขยะเป็นพิษ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตของ นักเรียน (เนชั่น. 2552: ออนไลน์)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 13 – 15) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 5 ด้าน มี 15 มาตรฐาน แต่ละมาตรฐานมีการกำหนดตัวบ่งชี้ที่ครอบคลุมและให้ นำหนักความสำคัญกับกระบวนการบริหารและการจัดการ ร้อยละ 70 ส่วนผลของการบริหารและการจัดการ คือ คุณภาพผู้เรียนเป็นร้อยละ 30 ทั้งนี้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม และการบริการ โดยกำหนดไว้ในด้านที่ 2 มาตรฐาน ด้านการจัดการศึกษา ดังเช่น มาตรา 11 สถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ คือ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียน มั่นคง สะอาดและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง อยู่ในสภาพใช้การได้ดี สภาพแวดล้อมร่มรื่น และมีแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน จัดโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน จัดห้องสมุดที่ให้บริการสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ ด้วยตนเอง และหรือเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตรา 24(5) ระบุให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่ง วิทยาการประเภทต่างๆ

สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่จะ ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ เปรียบเสมือนครุคนหนึ่งที่สามารถให้การศึกษาอบรม และ กล่อมเกลাজิตใจของคนได้ เพราะคนที่อยู่ในสภาพสังคมที่ดีจะซึมซับลักษณะที่ดีติดตัวไป โดยไม่รู้ตัว (นรา สมประสงค์; และ เสรี ลาซโรจน์. 2546: 60)

สอดคล้องกับแนวคิดของ อรพันธุ์ ประสิทธิ์รัตน์ (2545: 57 – 59) ที่สรุปว่า สภาพแวดล้อม จะสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เช่น ห้องเรียนมีความสะอาดสบาย มีอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนครบถ้วน ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนผู้สอนมีความสุขในการสอน สภาพแวดล้อม ช่วยสนับสนุน การเรียนในด้านต่างๆ ทำให้เกิดความประทับใจ เป็นตัวกระตุ้นผู้เรียนให้มีความสนใจ และเกิดแรงจูงใจในการเรียน ช่วยจัดประสบการณ์ที่พึงประสงค์ให้ผู้เรียนสัมผัสกับสิ่งต่างๆ สร้างประสบการณ์ การเรียน สภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ช่วยในการควบคุมชั้นเรียน ผู้เรียนมี

ความเป็นระเบียบ มีวินัย เป็นแหล่งเรียนรู้ หากจัดการสภาพแวดล้อมมีมุมวิชาการ สามารถค้นคว้าด้วยตนเอง จัดกิจกรรมที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องปราศจากสิ่งรบกวน การจัดสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่างๆ ให้ง่ายต่อการเคลื่อนที่โยกย้าย บรรยากาศไม่จำเจ ผู้สอนไม่จำเป็นต้องยืนอยู่หน้าชั้นเสมอไป เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น

ปัจจัยสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาประการหนึ่ง คือ การพัฒนาผู้เรียน การที่จะทำให้ผู้เรียนพัฒนาได้ดีนั้นจะต้องจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร และสภาพแวดล้อมด้านสังคม กลุ่มเพื่อน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้เสรีภาพแก่นิสิต นักศึกษาในการที่จะเลือกทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง และเกิดพัฒนาการด้านอื่นๆ ตามมาด้วย (สุพร ตั้งสมรพงษ์. 2542: 2 – 4)

สอดคล้องกับความเห็นของ นพรัตน์ สายลุน (2546: 60 – 68) ที่ได้จำแนกแนวปฏิบัติและตัวชี้วัดการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ และสภาพแวดล้อมทางบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับอาคารเรียน อาคารประกอบรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งอยู่รอบตัวผู้เรียน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน และก่อให้เกิดการเรียนรู้ เพราะสภาพแวดล้อมทุกอย่างมีอิทธิพลต่อจิตใจ และพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ (มาริสา ธรรมมะ. 2545: 1)

สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2545: 50 – 53) สรุปว่า บทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็น ผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ซึ่งความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียน และการบริหารที่เน้นโรงเรียนเป็นสำคัญอยู่ที่ผลการดำเนินงานระดับชาติ รัฐดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา การเพิ่มช่องทางและโอกาสการเรียนรู้ด้วยตนเองกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนทั้งด้านวิชาการและด้านงบประมาณอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กำกับติดตามให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ระดับกระทรวงและเขตพื้นที่การศึกษา มีการติดตามกำกับ สนับสนุนให้โรงเรียนและหน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ มีแผนพัฒนาหน่วยงานมีจำนวนนักเรียนเข้าเรียนครบตามเกณฑ์ มีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บรรยากาศร่มรื่น มีสภาพเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าล้ำสมัย และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และระดับโรงเรียนมีหลักสูตรแบบบูรณาการที่สอดคล้องกับท้องถิ่น มีการบริหารวิชาการที่สนับสนุนให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงนักเรียน มีระบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ มีระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระบบบริหารการเงินงบประมาณที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2555: ออนไลน์)

สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติมาตรฐานที่ 3.3 การจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียน และการบริหารที่เน้นโรงเรียนเป็นสำคัญ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ คือ นักเรียนเห็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิด และได้เรียนจากประสบการณ์ตรงที่หลากหลาย จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนได้เรียนตรงตามความสนใจ และมีความสุขในการเรียน ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูเตรียมการสอนและสื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย ครูจัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และการพัฒนาความคิดให้นักเรียนคิดเป็นระบบที่สร้างสรรค์ ซึ่งความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่นักเรียนเป็นสำคัญ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2555: ออนไลน์)

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนนับเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและชีวภาพ และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนยังสามารถพัฒนาผู้เรียน เพราะจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเรียนอย่างมีความสุข ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน รวมทั้งช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้นักเรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนตามธรรมชาติ ได้ฝึกปฏิบัติจริงตามสภาพแวดล้อมในโรงเรียนนั้น นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้เรียน และช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด บุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จในการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อม

ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิชัยดาณะ (2553: 61) ที่พบว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นที่จะส่งผลกระทบต่อนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจอบอุ่นใจส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าสิ่งแวดล้อมยังมีความสำคัญในเรื่องระเบียบวินัยซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร อนุสสา (2556: 68) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคอยดูแลเอาใจใส่ เพราะสิ่งแวดล้อมช่วยทำให้คนเปลี่ยนแปลงไปได้ดี สิ่งแวดล้อมมีส่วนกำหนดด้วย เช่น แสงสว่างการถ่ายเทของอากาศเสียงสีสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ที่อยู่ในโรงเรียนทั้งนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญการเข้าใจหลักการจัด การปรับการบริหาร ให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ เพื่อเป็นเครื่องช่วยให้การจัดการศึกษาในทุกรูปแบบได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร สติธธามรงค์ (2552: 20)

สรุปความหมายของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนได้ว่า เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวสมาชิกในโรงเรียน ทำให้เกิดทัศนคติหรือความรู้สึกต่อโรงเรียนทั้งทางที่ดีและไม่ดี มีความรู้สึกในทางที่ดีจะทำให้มีจิตใจแจ่มใส มีความรักสวรั้งาม รักความสะอาด มีความผูกพัน อยากมาโรงเรียน รู้สึกเป็นเจ้าของและภูมิใจต่อโรงเรียน ส่วนความรู้สึกในทางไม่ดีทำให้เกิดความเฉยเมย ไม่นิยมยินร้าย ขาดความรักความผูกพันต่อโรงเรียนขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความไม่รับผิดชอบ ซึ่งทัศนคติ ทั้งทางที่ดีและไม่ดี ย่อมมีผลกระทบต่อการดำเนินงานและการพัฒนาโรงเรียนในหลายๆ ด้าน

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ให้ความสำคัญต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยมีนโยบายให้โรงเรียนในสังกัดพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และเพื่อพัฒนางานด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม น่าอยู่ แต่จากผลการศึกษาพบว่า การจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ยังมีส่วนที่ต้องเร่งรัดปรับปรุง และพัฒนาอีกหลายด้าน เช่น การรักษาความสะอาด การดูแลพื้นที่โรงเรียนให้เกิดความสวยงาม ร่มรื่น ปัญหาอาคารสถานที่ไม่เพียงพอไม่สามารถใช้การได้และไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังพบปัญหาโรงเรียนมีบริเวณคับแคบมีฝุ่นละอองน้ำขังในฤดูฝน บริเวณโรงเรียนไม่สะอาด น้ำดื่มไม่เพียงพอ ห้องส้วมมีกลิ่นเหม็น ระบบการสุขาภิบาลที่ไม่ถูกสุขลักษณะ เรื่องขยะมูลฝอย น้ำเสีย รวมถึงการขาดความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในด้านสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง และโรงเรียนยังขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและมิได้ปลูกฝังให้เกิดพฤติกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. 2549: 13)

จากสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่กล่าวมานี้ล้วน แต่เป็นปัญหาที่สำคัญและกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งสิ้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียน ต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมากขึ้น และการที่จะบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะพัฒนาและกระตุ้นบุคลากรอื่นๆ ให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมและการเรียนการสอนที่ดี ซึ่งการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2541: 56) ที่เห็นว่า คุณลักษณะพิเศษของผู้บริหารโรงเรียนอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ นอกจากความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานต่างๆ แล้ว นั่นคือ การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับ เทียน ทองแก้ว (2555: ออนไลน์) ระบุว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้ความสามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้อง และสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายขององค์การผู้บริหารที่ขาดวิสัยทัศน์จะมองใกล้ทำให้การวางแผนหรือการบริหารอยู่ในวงแคบองค์การพัฒนาได้ในภาวะจำกัดผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้ชัดเจน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ

สอดคล้องกับพิชาย รัตนดิลล ญ เกต (2552: 36) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่า องค์การ หรือประเทศในอนาคตมีลักษณะ มีการเติบโตลักษณะใดและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร เช่นเดียวกับ สุรพันธ์ เสนานุช (2553: 18) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำวิสัยทัศน์หมายถึงลักษณะของผู้นำ ที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์การนำไปสู่การปฏิบัติการสร้างโอกาสการสร้างพลังงานและการสร้างจริยธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having Vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จะเป็นที่ผู้นำจะขาดมิได้เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย (Meaning) และวัตถุประสงค์ (Purpose) ของการทำงานในองค์การดังนั้นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลายซึ่งสอดคล้องกับ ร็อบบิน (Robbin. 2003: 62) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การโดยชี้ให้เห็นว่า องค์การจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจและมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้ หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังงานขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะพรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริงและจากแนวคิด คูเปอร์ (Kupur. 2007: 175) ได้อธิบายความหมายภาวะวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ สามารถสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายและสร้างนวัตกรรม

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง เพื่อจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย บริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงข้อมูลต่างๆ ดังนี้

1. ทราบถึงระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

2. ทราบถึงภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

3. เป็นข้อมูลและสารสนเทศสำหรับครู ผู้บริหาร ศึกษาวิเคราะห์ และผู้เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมถึงใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน กำหนดนโยบาย ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในโรงเรียน

## ขอบเขตของการวิจัย

### ด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การเป็นแบบอย่างที่ดี
4. การทำงานเป็นทีม และ
5. การสร้างเครือข่าย ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา

จังหวัดอ่างทอง 3 ด้าน ได้แก่

- 5.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม
- 5.2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านสภาพแวดล้อม
- 5.3 ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวน 14 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสตรีอ่างทอง โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม โรงเรียนบางเสด็จวิทยา โรงเรียนโยธินบูรณะอ่างทอง โรงเรียนราชสถิตย์วิทยา โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตามณี” โรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยาภูมิ” โรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาคม โรงเรียนไผ่วงวิทยา โรงเรียนสามโก้วิทยา โรงเรียนแสวงหาวิทยา โรงเรียนรั้วหว่าวิทยาคม โรงเรียนป่าโมกข์วิทยา และโรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม ปีการศึกษา 2559 รวมจำนวนทั้งสิ้น 583 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 244 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejie; & Morgan. 1970: 608 – 609) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดย ใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

- 1.1 การสร้างวิสัยทัศน์
- 1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 1.3 การเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 การสร้างเครือข่าย
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
  - 2.1 ด้านนโยบาย และการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม
  - 2.2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านสภาพแวดล้อม
  - 2.3 ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน ในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

**1. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียน ที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน รวมถึงเพื่อสร้างจิตสำนึกและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรทุกฝ่าย ให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงถึงการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ การประสานสัมพันธ์กับชุมชนในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน ดังนี้

**1.1 นโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน มีการจัดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านสิ่งแวดล้อม โครงสร้างการบริหารงาน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีการบรรจุหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปพัฒนางาน กำหนดผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ปลุกฝังค่านิยมด้านการดูแลและพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้กับบุคลากรในโรงเรียน ทั้งการปลูกป่า การรักษาความสะอาด วางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และมีมาตรการแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความปลอดภัย

**1.2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านสภาพแวดล้อม** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยการประชุม การอบรม และการศึกษาดูงาน ฝึกปฏิบัติ การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน อำนาจความสะอาดการปฏิบัติงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีการเสริมแรงและกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนัก และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีการจัดสถานที่ให้สวยงามร่มรื่น เหมาะกับการผ่อนคลาย จัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม มีการส่งเสริมนักเรียนและครูให้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนทั้งการดูแลพื้นที่ของโรงเรียน และการอนุรักษ์ต้นไม้

### 1.3 การส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม

หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผน การพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมร่วมกับชุมชน มีการจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการพานักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน ร่วมกับชุมชนจัดสภาพแวดล้อมให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน การจัดกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม มีการบูรณาการด้านการพัฒนา การจัดสภาพแวดล้อมกับการป้องกันโรคติดต่อภายในชุมชน มีการจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา จัดให้มีเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้และความพร้อมในการดูแลเด็กที่เจ็บป่วย ประจำห้องพยาบาล และประชาสัมพันธ์การดำเนินการของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบ

### 2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ในการใช้อำนาจ อิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้นำไปสู่เป้าหมายของการดำเนินงาน เป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารโรงเรียนตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่าย

#### 2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างภาพอนาคต

ของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาและอุปสรรคของโรงเรียน การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ในการสร้างภาพอนาคตของโรงเรียน

#### 2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจง

รายละเอียดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ การพบปะพูดคุยกับคณะครูให้เห็นถึงภาพในอนาคตของโรงเรียน การโน้มน้าวใจครูและบุคลากรให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรให้เห็นว่า สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้การอธิบาย ชี้แจงให้ครูและบุคลากรมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การนำความรู้ใหม่ๆ มาพูดคุยแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร การเข้าพบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์

#### 2.3 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี

มีความสุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นคนตรงเวลา วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ มีความศรัทธาในวิชาชีพและปฏิบัติตามค่านิยมและวิสัยทัศน์

ของโรงเรียน วางตนเป็นกลาง มีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

**2.4 การทำงานเป็นทีม** หมายถึง พฤติกรรมการทำงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน กระจายอำนาจให้ครูได้รับผิดชอบงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามทักษะความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้สมาชิกมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการพัฒนาบุคลากรในทีมงาน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากรได้มีประสบการณ์การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการยอมรับในการตัดสินใจของเสียงข้างมาก และมีการทบทวน กำกับ ติดตามการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ

**2.5 การสร้างเครือข่าย** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนน่านักเรียนไปศึกษาแหล่งวิทยาการของชุมชน ใช้โรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับชุมชน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและผู้เรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน

**3. ครู** หมายถึง ข้าราชการครูที่สังกัดในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวน 14 โรงเรียน

**4. ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจในการสั่งมอบหมายงานในสถานศึกษาหรือผู้รักษาการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายต่างๆ ที่สังกัดในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง จำนวน 14 โรงเรียน

**5. โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง** หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีที่ตั้งอยู่ในสังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง จำนวน 14 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสตรีอ่างทอง โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม โรงเรียนบางเสด็จวิทยา โรงเรียนโยธินบูรณะอ่างทอง โรงเรียนราชสถิตย์วิทยา โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตามณี” โรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยาภูมิ” โรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาคม โรงเรียนไผ่วงวิทยา โรงเรียนสามโก้วิทยา โรงเรียนแสวงหาวิทยา โรงเรียนรวิหัววิทยาคม โรงเรียนป่าโมกซ์วิทยา และโรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยมีผลวิจัยแนวคิดและบุคคลสนับสนุน ดังนี้

**ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์** ผู้วิจัยใช้แนวความคิด สมชาย เทพแสง (2552: 83 – 95) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เป็นผู้นำวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง

การมีทักษะในการจูงใจ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะเป็นผู้มีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรมชาติที่สำคัญ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 19) สรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมาย เน้นคุณภาพ ผู้นำวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ใช้แนวความคิด คาเรม (Kalam. 2006: 11 – 21) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เป็นผู้ส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมาย สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ

โดยสรุปภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ผู้บริหารโรงเรียนรู้ว่า จะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดใดในอนาคต การกำหนดแผนที่ (Mapping) การเดินทาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดและการสร้างแผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการ การเดินทาง (Journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเดินทางไปด้วยกัน ด้วยความเต็มใจ การเรียนรู้ (Learning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเอง สามารถเรียนรู้เป็นทีมร่วมกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) การนำ (Leading) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และคำนียม (Valuing) การยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

อีกทั้งใช้แนวความคิด ลาลี่ (Larry. 2009: 115 – 117) สรุปว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แล้วยังเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้ว กระตุ้นขอความร่วมมือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ กล่าวถึงภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

รวมถึงใช้แนวความคิด คาร์ฮาน (Kahan. 2002: 149 – 167) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ การเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม โดยจริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจสำคัญ ของโรงเรียนความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริม

สนับสนุนให้สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ การสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีใหม่ๆ และการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายองค์กร สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และการทำงานเป็นทีม (Team Work)

ซึ่งจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การเป็นแบบอย่างที่ดี
4. การทำงานเป็นทีม
5. การสร้างเครือข่าย

**การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน** ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2553: 74) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีสภาพเรียบร้อย สวยงาม ส่งผลต่อการเรียนรู้และการทำงานของบุคลากร และได้กำหนดมาตรฐานการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม
2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านสภาพแวดล้อม และ
3. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน ในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม

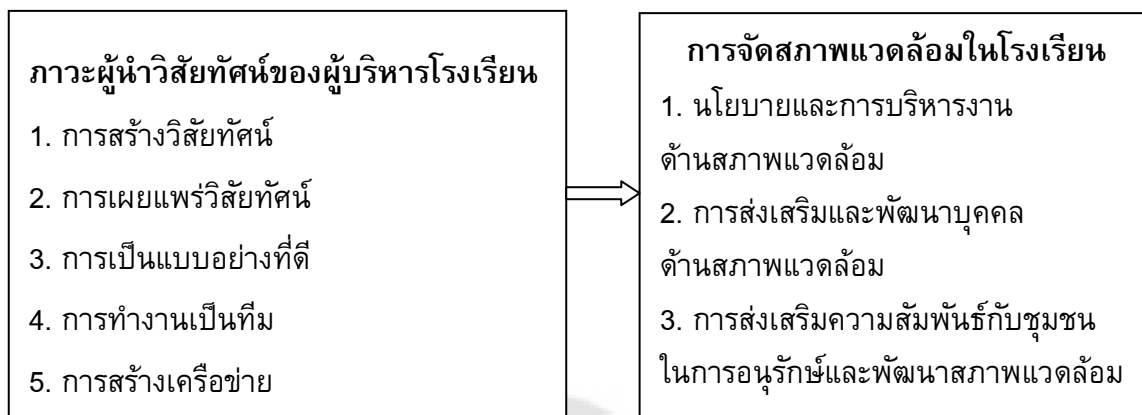
**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน**

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะทำให้บรรยากาศของโรงเรียนเป็นไปอย่างอบอุ่น สภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างมีความสุข และโดยเฉพาะปลอดภัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนั้นสามารถกำหนดได้ว่าต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต ดังที่ เทียน ทองแก้ว (2555: ออนไลน์) ระบุว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล จะสามารถวางแผนในการบริหารสถานศึกษาได้ถูกต้อง และสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ โดยเน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางบวกอย่างสร้างสรรค์ โดย เพชรสุลักษณ์ บำรุงผล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวิสัยทัศน์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน : กรณีศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่อการจัดสภาพแวดล้อมศึกษาในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากทัศนะดังกล่าวจะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งยังมีส่วนส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ดัง ภาพประกอบ 1

## ตัวแปรพยากรณ์

## ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.1 ประวัติการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.2 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.3 คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.4 การกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.5 ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.6 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
  - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
  - 2.2 ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อม
  - 2.3 การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
3. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
  - 3.1 นโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม
  - 3.2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านสภาพแวดล้อม
  - 3.3 การส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน ในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
  - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์
  - 4.2 คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์
5. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
  - 5.1 การสร้างวิสัยทัศน์
  - 5.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
  - 5.3 การเป็นแบบอย่างที่ดี
  - 5.4 การทำงานเป็นทีม
  - 5.5 การสร้างเครือข่าย
6. ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิด โดยมีผลวิจัย แนวคิด และบุคคลสนับสนุน ดังนี้

### 1.1 ประวัติการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นกำเนิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปโครงสร้างระบบบริหารทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และปฏิรูปการเรียนการสอนหลายเรื่อง โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับผลพวงจากการปฏิรูปการศึกษาโดยตรง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการการศึกษาของนักเรียนเกิดขึ้น ณ โรงเรียนและท้องถิ่นที่อยู่อาศัยเพราะการศึกษาเกิดขึ้นทุกที่ ทุกเวลา ทุกสถานการณ์ ตั้งแต่เกิดจนตาย ตลอดชีพ โดยใช้รูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย (ธีระ รุญเจริญ. 2546ก: คำนำ)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิ และเสรีภาพด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และในบทเฉพาะกาลมาตรา 335(3) ได้กำหนดให้รัฐธรรมนูญประกาศใช้ ดังนั้น รัฐต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้และต้องเตรียมการให้พร้อมที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนชาวไทยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ จึงเป็นหน่วยงานที่จะต้องมารวมกันเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: ออนไลน์)

การจัดระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จัดตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 วรรคสอง และมาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 การศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็นสามระดับ ดังนี้

1. การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยปกติเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุสามปีถึงหกปี เพื่อเป็นการวางรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และการอยู่ร่วมกันในสังคม

2. การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐาน โดยปกติใช้เวลาเรียนหกปี

3. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็นสองระดับ ดังนี้

3.1 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่างๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้รู้ความต้องการความสนใจและความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนสามารถในการประกอบอาชีพตามสมควร แก้วโดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

3.2 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อ หรือการประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและทักษะทางสังคมที่จำเป็น โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

ข้อ 2 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามข้อ 3.2 แบ่งเป็นสองประเภทดังต่อไปนี้

1. ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

2. ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพให้เป็นการลงมือปฏิบัติจริง หรือศึกษาต่อในระดับอาชีวชั้นสูงต่อไป (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. 2542: ออนไลน์)

## 1.2 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. จัดตั้งงบประมาณ และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น

4. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

6. กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

7. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

8. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

9. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและสถาบันอื่นในชุมชน และท้องถิ่น

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด

### 1.3 คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. มีดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 2; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546: 1)

1. สถานศึกษามีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงานที่รองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2. สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะต้องพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตัวเองอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาใดที่พัฒนาไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐานจำเป็นต้องยุบรวมหรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการทางการศึกษาในรูปแบบอื่น

3. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง ดังนั้นการตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริการงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปที่เป็นส่วนของสถานศึกษา จึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษา

4. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถประกันคุณภาพได้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

5. สถานศึกษามีการรวมพลังกันในการดำเนินงาน ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน และการรวมกลุ่มสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางหลัก

ในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดการได้กว้างขวางหลายรูปแบบ ผู้มีส่วนร่วมฝ่ายต่างๆ ให้เข้ามามีบทบาทในฐานะผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบไม่ใช่เป็นเพียงคณะกรรมการที่มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาเพียงอย่างเดียว

#### 1.4 การกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 2 ลักษณะ คือ ภารกิจที่ต้องร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษา และภารกิจที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการเอง ดังนี้ (สำนักปฏิรูปการศึกษา. 2545: 6)

##### 1.4.1 ภารกิจที่ร่วมกันระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.4.1.1 ให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.4.1.2 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก

1.4.1.3 ให้องค์กรกลางบริการงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

1.4.1.4 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.4.2 ภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเอง (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546: 10)

1.4.2.1 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1.4.2.1.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.4.2.1.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

1.4.2.1.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

1.4.2.1.4 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

1.4.2.1.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

1.4.2.1.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

1.4.2.1.7 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อและนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

1.4.2.2 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

1.4.2.3 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

1.4.2.4 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

1.4.2.5 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษา

1.4.2.6 มุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดจำกัด ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.4.2.7 สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่โดยตรงในการสืบทอดและสืบสานวัฒนธรรมสังคมให้แก่เยาวชน

### 1.5 ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) ได้กล่าวถึงการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ซึ่งแต่ละด้านมีขอบข่ายงานและภารกิจ ดังนี้

1.5.1 การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้ถึงสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายงานดังนี้

- 1.5.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.5.1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.5.1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 1.5.1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5.1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.5.1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.5.1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.5.1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.5.1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.5.1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.5.1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.5.1.12 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.5.2 การบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้ในการจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีขอบข่ายงานดังนี้

- 1.5.2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

#### 1.5.2.2 การจัดสรรงบประมาณ

#### 1.5.2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้และผลการดำเนินงาน

#### 1.5.2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

#### 1.5.2.5 การบริหารการเงิน

#### 1.5.2.6 การบริหารบัญชี

#### 1.5.2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

1.5.3 การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีขอบข่ายงาน ดังนี้

#### 1.5.3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

#### 1.5.3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

#### 1.5.3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

#### 1.5.3.4 วินัยและการรักษาวินัย

#### 1.5.3.5 การออกจากราชการ

1.5.4 การบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีขอบข่ายงาน ดังนี้

#### 1.5.4.1 การดำเนินงานธุรการ

#### 1.5.4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 1.5.4.3 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

#### 1.5.4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

#### 1.5.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

#### 1.5.4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

#### 1.5.4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป

#### 1.5.4.8 การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม

#### 1.5.4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

#### 1.5.4.10 การรับนักเรียน

- 1.5.4.11 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกรอบอัยาศัย
- 1.5.4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 1.5.4.13 การศึกษาส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 1.5.4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 1.5.4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.5.4.16 งานประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น
- 1.5.4.17 การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน
- 1.5.4.18 งานบริการสาธารณะ
- 1.5.4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

## 1.6 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ได้รับนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ดังนี้

### วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เป็นองค์กรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษา สู่มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ภายในปี 2558

### พันธกิจ (Mission)

เร่งพัฒนาการจัดการศึกษามัธยมศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ด้วยการบริหารจัดการตามแนวทางกระจายอำนาจ และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### เป้าประสงค์หลัก (Goal)

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานระดับสากล
2. ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

### กลยุทธ์ (Strategies)

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ สู่มาตรฐานระดับสากล
2. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริม ขยายโอกาสทางการศึกษาได้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. พัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามสมรรถนะจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

5. พัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพ ระบบบริหารจัดการมัธยมศึกษา เน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

**กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง** (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. 2555: 4 – 7) ประกอบด้วย 14 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนสตรีอ่างทอง
2. โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม
3. โรงเรียนบางเสด็จวิทยา
4. โรงเรียนโยธินบูรณะอ่างทอง
5. โรงเรียนราชสถิตยวิทยา
6. โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตตามณี”
7. โรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยานุกูล”
8. โรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาคม
9. โรงเรียนไผ่วงวิทยา
10. โรงเรียนสามโก้วิทยา
11. โรงเรียนแสวงหาวิทยา
12. โรงเรียนร่ำหวัววิทยา
13. โรงเรียนป่าโมกข์วิทยา
14. โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม

## 2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิด โดยมีผลวิจัย แนวคิด และบุคคลสนับสนุน ดังนี้

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

มีผู้ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม (Environment) ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2544: 235) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ว่า หมายถึง สรรพสิ่ง ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ และกิจกรรมทั้งหลายที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และ สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น มีอิทธิพลเชื่อมโยงถึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นางลักษณ มีจุณฐสม (2546: 11) ที่ว่า สิ่งแวดล้อม คือ สิ่งที่มีอยู่โดยรอบหรือปะปนกันของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ที่มีผลต่อสิ่งมีชีวิต สิ่งที่อยู่โดยรอบนี้จะมีผลต่อสิ่งมีชีวิตนั้น มิใช่เพียงแต่รูปธรรมเท่านั้น วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ฯลฯ

ก็มีผลผูกพันความรู้สึกนึกคิดและกิจกรรมของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย ดังนั้นสิ่งแวดล้อมของมนุษย์จึงต้องรวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม

พระมหาไธยา สิงห์สนั่น (2558: 78) สรุปความว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่เหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งได้แก่ความร่มรื่น สวยงามเป็นระเบียบและบรรยากาศให้เกิดการพัฒนา มีความปลอดภัย เป็นสิ่งช่วยกระตุ้นส่งเสริม นักเรียน ครู สามารถพัฒนาตนเองได้

หริษา ยงวรรณกร (2557: 163) สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ทั้งสิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิตทั้งรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ทศนคติและการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ

ศิริพร อนุสสา (2556: 75) สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึงการจัดสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ ให้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการในทุกด้านของผู้เรียน การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น มีผลให้การเรียนของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ความสำคัญของสภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม สิ่งที่เห็นได้ด้วยตาและไม่สามารถเห็นได้ด้วยตา สิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ตลอดจนสิ่งที่เห็นทั้งที่ให้คุณและให้โทษ (มูลนิธิสืบนาคะเสถียร. 2555: ออนไลน์)

สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมทั้งที่เป็นรูปธรรม (สามารถจับต้องและมองเห็นได้) และนามธรรม (ตัวอย่างเช่นวัฒนธรรมแบบแผน ประเพณี ความเชื่อ) มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่ง อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจร และวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันไปทั้งระบบ (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม.อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2555: ออนไลน์)

อรพันธ์ ประสิทธิรัตน์ (2554: 54 – 55) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม ไว้ว่า สภาพสภาวะ หรือสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติหรืออาจเป็นสิ่งที่ถูกจัดทำสร้างขึ้น อาจเป็นรูปธรรมที่มองเห็นได้หรือเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ อยู่ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียน ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน และได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมของผู้เรียนจะเป็นอย่างไรนั้น เกี่ยวข้องหรือได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมเป็นส่วนใหญ่ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียนจะเป็นสิ่งที่พึงพอใจในการเรียนทำให้เกิดสมาธิและปัญญา

ทรรศนีย์ วรคำ (2554: 13) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อม คือ องค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียน ที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ได้แก่สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง การพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้และไม่มีมลภาวะ ซึ่งเป็น

สิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้นๆ กำหนด

สมถทัย รอดพูนพงศ์ (2553: 57) สรุปว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการในทุกด้านของผู้เรียน การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น มีผลให้การเรียนของนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้สอนและผู้เรียน สามารถควบคุมพฤติกรรมผู้เรียน มีอิทธิพลในการปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ดี ช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบความตั้งใจจริงที่จะแก้ปัญหาของโรงเรียน เป็นการส่งเสริม ช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ดีขึ้น

สักรินทร์ บุญกว้าง (2551: 9) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพการณ์ต่างๆ ที่อยู่หรือเกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ ตัวบุคคล วิธีการ หรือกระบวนการต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในโรงเรียน และส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนทั้งในด้านบวกและลบ

ปฏิคม พงษ์ประเสริฐ (2550: 19) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

ฮาโรลด์ (Harold. 1978: 233) สรุปว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง ระบบการศึกษา ระบบการปกครองและกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการพัฒนาตนเอง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติและความสนใจ

แอสติน (Astin. 1968: 3) ได้อธิบายความหมายของสภาพแวดล้อม (School Environment) ไว้ว่า หมายถึงลักษณะใดๆ ก็ตามของสถานศึกษาที่เป็นสิ่งเร้า (Stimulis) ที่มีศักยภาพและมีอิทธิพลต่อนักเรียน

จากแนวความคิด สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านซึ่งสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลายจะช่วยพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม โดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 มาตรา 23(2) กำหนดให้การจัดการศึกษา “ต้องให้ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน” ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 24(5) “ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียน

อาจเรียนไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ ประเภทต่างๆ จากข้อกำหนดดังกล่าว พอจะคาดคะเนได้ว่า สถานศึกษาน่าจะได้มอบหมายให้มีบทบาทเป็นแกนนำในการมีส่วนร่วมในการจัดการ แก้ปัญหาสภาพแวดล้อมและทรัพยากร ตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ชุมชน ประเทศและโลก จะกลายเป็น สถาบันหลักที่ให้ความรู้และประสบการณ์จริงในการจัดการอนุรักษ์และพัฒนา รวมทั้งปลูกฝังค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อสภาพแวดล้อมและฝึกทักษะให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการอนุรักษ์และพัฒนา สภาพแวดล้อมไปโดยไม่รู้ตัว ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อคนในสถานศึกษา แล้วจะต้องส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาบุคคลและสภาพแวดล้อมนอกสถานศึกษาด้วย”

ประเวศ วะสี (2542: 9) ระบบการจัดการศึกษาทั่วโลกจะใช้วิชาเป็นตัวตั้งจึงสร้างปัญหา มากมาย ฉะนั้นจำเป็นต้องศึกษาโดยใช้ความจริง ซึ่งการศึกษาถึงความจริงมีอยู่ 3 เรื่อง คือ 1) ศึกษา ให้รู้จักตนเอง เข้าใจพื้นฐานความเป็นมนุษย์ ต้องเข้าใจว่าเรามีวิญญาณได้จากตนเองและภายนอก แล้ว นำมาสังเคราะห์ให้สูงขึ้น ปัจจุบันการศึกษาของเราสร้างคนให้พิการทางกายมากมายนัก 2) ศึกษาให้ เข้าใจสภาพแวดล้อมมีการเชื่อมโยงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มนุษย์ควรศึกษาร่วมกับความจริง ไม่แยกจากสภาพแวดล้อมและสามารถสังเคราะห์ได้ การเรียนไม่น่าเบื่อ เกิดความสนุก 3) ศึกษาให้ เข้าใจปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสภาพแวดล้อมและจัดการศึกษาให้เกิดความสัมพันธ์เกื้อกูลต่อกัน

ศิริพร อนุสสา (2556: 71) การจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยทำให้การจัดบรรยากาศ ในโรงเรียนให้ปลอดภัยทั้ง ด้านสถานที่ตั้งอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกพลศึกษา โรงอาหาร สนาม จะต้องอยู่ในสภาพ ที่เรียบร้อย ไม่ชำรุด พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา และต้องมีจำนวน ที่เพียงพอแก่ความต้องการของนักเรียน และสิ่งสำคัญที่สุดต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียนมาเป็น อันดับแรก

ทัศนีย์ วรหาคำ (2554: 14) ได้ให้ความสำคัญว่า การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม กับวัยและระดับของผู้เรียนจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ความสำคัญของสภาพสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ มีหลายประการ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนมีความสะอาดสบาย มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ครบถ้วน ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ผู้สอนก็มีความสุขในการสอน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็ช่วยสนับสนุน และส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินด้วยความราบรื่น สะดวกรวดเร็ว ตามแผนที่วางไว้

2. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน เช่น ทำให้ผู้เรียนเกิด ความประทับใจกระตุ้นผู้เรียนให้มีความสนใจ และเกิดแรงจูงใจในการเรียนเปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี มีความพึงพอใจในการเรียนช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัจจัยสำคัญในกระบวนการเรียนการสอน ก็คือ ความรู้สึกที่เกิดจากตัวผู้เรียน ความรู้สึกพึงพอใจ สนใจอยากเรียนอยากรู้ ซึ่งจะเป็นตัวนำไปสู่ การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด ดังนั้นถ้าผู้เรียนอยู่ในสภาพสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ทั้งทางกายภาพ จิตภาพ และทางด้านสังคมภาพแล้ว จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกดังกล่าวได้

3. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมตามปกติแล้วการรับรู้ และการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้น

หลังจากที่ได้ปะทะสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกที่มากกระตุ้นประสาทสัมผัสของผู้เรียน การปะทะสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ เป็นการสร้างประสบการณ์ ดังนั้นถ้าเราต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี ต้องจัดให้ผู้เรียนอยู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีก่อน แล้วสภาพแวดล้อมต่างๆ เหล่านั้นจะเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ของผู้เรียนภายหลัง

4. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาประการหนึ่งก็คือ มุ่งให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพดี มีการแสดงออกทางกาย วาจา และใจ ตามแบบที่สังคมยอมรับ กล่าวคือ คุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นเครื่องหมายของคนดี มีการประพฤติปฏิบัติสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดี การที่จะหล่อหลอมพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์นั้นต้องใช้เวลา และอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบ จึงจะสามารถกล่อมเกล่าผู้เรียนได้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยปรับหรือโน้มน้าวพฤติกรรมของผู้เรียนโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร มีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตัดสินปัญหาด้วยเหตุผลสิ่งเหล่านี้จะค่อยๆ แทรกซึมเข้าไปในความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียนและสะสมทีละน้อยจนในที่สุดก็จะแสดงออกในลักษณะของบุคลิกภาพรูปแบบในการรับรู้ตลอดจนค่านิยมต่างๆ ของผู้เรียน

5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีส่วนในการควบคุมชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัย สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดอาณาเขตของการเรียน ทำให้มีบรรยากาศที่แตกต่างไปจากกิจกรรมอื่น ยกตัวอย่างเช่น ลักษณะของสภาพแวดล้อมในสถานเริงรมย์ ผู้เรียนเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่จัดไว้อย่างเหมาะสม ก็จะรู้จักสำรวมอยู่ในระเบียบวินัยมากขึ้นโดยเฉพาะถ้ามีการจัดโต๊ะเก้าอี้ของนักเรียนอย่างมีวัตถุประสงค์ จะช่วยให้การควบคุมชั้นเรียนมีระบบระเบียบ และง่ายสำหรับผู้สอนมากขึ้น

6. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นแหล่งทรัพยากรทางการเรียนการจัดการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นไปอย่างกว้างขวาง หลายแห่งเห็นความสำคัญของมุมวิชาการ ศูนย์วิชาการ มุมสื่อการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถใช้เป็นแหล่งค้นหาคำถามเพิ่มเติมได้ตลอดเวลาที่ต้องการ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลางได้อย่างดี นอกจากนี้แหล่งทรัพยากรการเรียนจะช่วยพัฒนาความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนตลอดจนเป็นการสร้างนิสัยให้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ไม่ยึดติดอยู่เฉพาะความรู้ที่ได้จากผู้สอน

7. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสิ่งรบกวนจะช่วยสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้น ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษา หาคำความรู้ หรือทำกิจกรรมการเรียนต่างๆ อย่างตั้งใจ และมีสมาธิยิ่งถ้าผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นซึ่งจัดว่าเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านจิตภาพมีบุคลิกลักษณะที่อบอุ่นเป็นมิตร ก็จะทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์มากเพิ่มขึ้น มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพราะจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุข

8. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความสะดวกสบาย สงบ การจัดสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่างๆ ให้ง่ายต่อการเคลื่อนไหวโยกย้ายทำให้ผู้สอนไปถึงตัวผู้เรียนได้สะดวก ตำแหน่งของผู้สอนไม่จำเป็นต้องอยู่หน้าชั้นเสมอไป ผู้สอน อาจนั่งอยู่ท่ามกลางผู้เรียนเพื่อให้คำปรึกษาแนะแนว ทางสภาพแวดล้อมเช่นนี้ช่วยให้ผู้สอนมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากขึ้น ทำให้ได้รู้จักอุปนิสัยตลอดจน พฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ดี ส่วนผู้เรียนจะลดความกลัวและมีความกล้ามากขึ้น กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น มีเจตคติที่ดีต่อผู้สอน

9. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความเมื่อยล้า หรือความอ่อนเพลีย ทางด้านสรีระของผู้เรียน เช่น การจัดโต๊ะเก้าอี้มีขนาดพอเหมาะกับร่างกายของผู้เรียนช่วยให้การนั่ง สบายสามารถนั่งได้นานๆ โดยไม่ปวดหลังการให้แสงสว่างในห้องเรียนที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนคลาย ความเมื่อยล้าของสายตา นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาด้วย

จากแนวความคิด สรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัย ทำให้การจัดบรรยากาศ ในโรงเรียนให้ปลอดภัยทั้ง ด้านสถานที่ตั้งอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการให้เหมาะสมกับวัย และ ระดับของผู้เรียน เพื่อจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

## 2.3 การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

### 2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

สภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีผู้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ หลายท่าน ดังนี้

สภาพแวดล้อม (Environment) ตามความหมายของพจนานุกรม (Webster's New Collegiate Dictionary. 1958: 223) หมายถึง การรวมตัวของสภาพภายนอกที่มีผลกระทบต่อชีวิตและ พัฒนาการของมนุษย์

กรมวิชาการ (2549: 18) ได้ให้ความหมายของสภาพสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัด บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนนั้น นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุข มุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติ นักเรียน ได้ฝึกปฏิบัติจริง และปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสะอาด ความรัก ความสามัคคี บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่โรงเรียนควรคำนึงถึง ดังนี้

1. สถานที่ บริเวณโรงเรียน ได้แก่ อาคารเรียน โรงเรียน ห้องเรียน ห้องส้วม ต้องคำนึงถึงความสะดวก ร่มรื่น สวยงาม ถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย ห้องเรียน ได้แก่ รูปแบบ การจัดที่นั่งนักเรียน การจัดมุมกิจกรรมในห้องเรียน ป้ายนิเทศ ชั้นวางสื่อ อุปกรณ์ มุมเสริมความรู้นักเรียน เป็นต้น

2. บุคลากร ครูควรมีลักษณะ ดังนี้

2.1 มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย และมีขั้นตอนธรรมทางวิชาการ

2.2 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

2.3 มีทักษะการจัดการ

2.4 มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความกระตือรือร้น

2.5 มีสุขภาพและบุคลิกดี

2.6 ยิ้มแย้มแจ่มใส น้ำเสียงนุ่มนวล อ่อนหวาน มีอารมณ์ขัน

2.7 ให้ความรัก ความอบอุ่น ให้ความเห็นใจ ความเข้าใจ

2.8 มีเจตคติที่ดีต่อการสอน

3. การจัดบรรยากาศในการเรียนการสอน

3.1 ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนกับ

นักเรียน

3.2 การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในบรรยากาศของการเรียนรู้ โดยนำสื่อนวัตกรรมมาช่วย

ส่งเสริมการเรียนรู้

5. การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการในโรงเรียน โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อม

เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น

5.1 ผู้บริหารและครูเป็นกัลยามิตร

5.2 ศูนย์รวมสารสนเทศ

5.3 มุมนิทรรศการ

5.4 พิพิธภัณฑ์การศึกษาในโรงเรียน

5.5 ห้องวิชาการ ห้องปฏิบัติการ

5.6 ห้องสมุด ห้องเกม

5.7 ศูนย์สื่อการเรียนศึกษา

5.8 ห้องโสตทัศนูปกรณ์

5.9 อุทยานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 13 – 14) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี

2. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัย

3. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

4. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ยั่วให้เกิดการเรียนรู้

5. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีมลภาวะลดลง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2542: 1191) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพ และชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์ได้ทำขึ้น

สักรินทร์ บุญกว้าง (2551: 9) ได้สรุปสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง สภาพการณ์ของสิ่งต่างๆ ที่อยู่หรือเกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ ตัวบุคคล วิธีการ หรือกระบวนการต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในโรงเรียน และส่งผลต่อการพัฒนาการของนักเรียนทั้งในด้านบวกและลบ

จุฑารัตน์ ทองทิพย์ (2549: 38) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาว่าหมายถึง องค์ประกอบภายใน ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับเพื่อนรวมทั้งความเป็นระเบียบ ความสะอาดของอาคารสถานที่ การจัดอำนวยความสะดวก และปลอดภัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่วิทยาลัย โรงเรียน หรือสถานศึกษานั้นๆ กำหนดได้

จากแนวความคิด สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่มีผลกระทบหรืออิทธิพลกับผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เรียนในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ

### 2.3.2 ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม โดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 มาตรา 23(2) กำหนดให้การจัดการศึกษา“ต้องให้ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน” ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 24(5) “ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ จากข้อกำหนดดังกล่าวพอจะคาดคะเนได้ว่า สถานศึกษาน่าจะได้มอบหมายให้มีบทบาทเป็นแกนนำในการมีส่วนร่วมในการจัดการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมและทรัพยากร ตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ชุมชน ประเทศและโลกจะกลายเป็นสถาบันหลักที่ให้ความรู้และประสบการณ์จริงในการจัดการ อนุรักษ์และพัฒนา รวมทั้งปลูกฝังในจริยธรรมด้านสภาพแวดล้อมด้วย สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรับภาระ ตั้งแต่การให้ความรู้ความเข้าใจในสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของสภาพแวดล้อม ปลูกฝังค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อสภาพแวดล้อม และฝึกทักษะให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมไปโดยไม่รู้ตัว ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลในสถานศึกษาแล้ว ยังจะต้องส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคคลและสภาพแวดล้อมนอกสถานศึกษาด้วย”

สายสมร ภูเจริญ (2553: 3) สรุปว่า โรงเรียนควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนให้ทุกคนมีความรู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่ร่วมกัน คือ การสร้างความรัก ความผูกพัน ความเอื้ออาทรต่อกัน ดังนั้น ในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อจัดและปรับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน และความเป็นอยู่ของนักเรียน
2. เพื่อให้ผู้เรียนรักและภูมิใจในสถานศึกษาของตน
3. เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
4. เพื่อให้ผู้เรียนมีความเป็นระเบียบวินัย รักสวยงาม และมีรสนิยมที่ดี
5. เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่เป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเรียนรู้และสมาชิกในโรงเรียน กรมสามัญศึกษา จึงประกาศทิศทางการจัดการศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2531: 1) ถือเป็นแนวปฏิบัติ คือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีของโรงเรียน จะมีส่วนในการเสริมสร้างความคิด จิตใจและคุณธรรม ต่างๆ อันพึงประสงค์ได้ ครูอาจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ครูที่พูดได้ และครูที่พูดไม่ได้ ครูพูดไม่ได้ คือ การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม โดยเชื่อว่าโรงเรียนที่สะอาดร่มรื่น สดชื่น สวยงามใส มีชีวิตชีวา อาคารสถานที่ได้รับการดูแล มีความเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจะให้ครูและนักเรียนได้ใช้ตลอดเวลา ย่อมทำให้ครูและนักเรียนได้รับอิทธิพล ทำให้เป็นคนละเอียดอ่อน จิตใจแจ่มใส รักสวยรักงาม ได้รับความร่มรื่น ถือว่า คุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ของหลักสูตรจะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน โดยครูประเภทพูดไม่ได้ จึงเห็นว่ามี ความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อประโยชน์ในการจัด บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อประโยชน์ในการที่เด็กจะได้พัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ

แผนปฏิบัติการ 4 ปี ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2548 – 2551 (2548: 10) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารที่สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ วิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านอาคารและสิ่งก่อสร้าง การส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549: 10) ได้กำหนด มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 16 ว่าด้วย สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาได้ตามธรรมชาติ มีตัวอย่าง ดังนี้

**ตัวบ่งชี้ที่ 1** มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

**ตัวบ่งชี้ที่ 2** มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน

**ตัวบ่งชี้ที่ 3** มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2544: 24) ในมาตรฐานที่ 15 สถานศึกษา

มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

**ตัวบ่งชี้ที่ 1** จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย

**ตัวบ่งชี้ที่ 2** จัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารพิษ สิ่งเสพติด อาชญากรรม และอบายมุข

**ตัวบ่งชี้ที่ 3** จัดระบบสาธารณูปโภคที่ดี

**ตัวบ่งชี้ที่ 4** จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครู และบุคลากรอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับรองรับมาตรฐานและประเมินคุณภาพด้านการศึกษา (สมศ.) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม โดยกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ ในมาตรฐานที่ 15 ว่า สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน โดยมีตัวบ่งชี้ คือ

1. จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบปลอดภัย
2. จัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติด อาชญากรรม และอบายมุข
3. จัดระบบป้องกันสาธารณูปโภคที่ดี
4. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอ และสภาพแวดล้อม

ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

การจัดสิ่งแวดลอมที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพัฒนาการของเด็ก โดยเฉพาะการจัดสิ่งแวดลอมในโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่มีความสำคัญ และมีบทบาทในการให้ความรู้ ปลุกฝังลักษณะนิสัยต่างๆ ให้แก่เด็กนักเรียน นอกจากนี้สิ่งแวดลอมในโรงเรียนยังมีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะสิ่งแวดลอมที่ดีจะทำให้งานสำเร็จได้ (สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. 2547: 49)

### 2.3.3 แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ และเป็นการพัฒนาแนวทางด้านความรู้สึกรักใคร่ จิตใจและมีคุณธรรม ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบัญญัติ 10 ประการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2538: 13 – 14) โรงเรียนที่ได้มาตรฐาน หรือโรงเรียนในอุดมคติจะต้องมีองค์ประกอบ 10 ประการ ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหาร มีจิตสำนึกในการที่จะพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้บริหารควรมีเวลาอยู่ประจำสถานศึกษา เพื่อดูแลการปฏิบัติงานภายใน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2. มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข มุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติ โดยให้ผู้เรียนได้ฝึกจริง และปลุกฝังเรื่องความสะอาด ความมีวินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรักความสามัคคี รวมทั้งการจัดให้โรงเรียนมีความร่มรื่น มีต้นไม้ แหล่งน้ำ บ่อน้ำ ไร่นา ไร่สวน ไร่ผลไม้

3. เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อม มีแผนผังเต็มรูปแบบ มีห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนมีสนามกีฬาครบครันโดยให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

4. มีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบครัน โดยจัดซื้อในท้องถิ่นที่เป็นธรรม เหมาะกับการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. มีบุคลากร ครูผู้สอนครบตามเกณฑ์ เชิญครูที่เกษียณอายุ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ มาช่วยสอน หรือมีระบบการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

6. ให้องค์การท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิชาการ หรือด้านบริหาร เช่น กำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ได้แก่ การสอนภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา การสอนวิชาชีพการเกษตร การก่อสร้าง การไฟฟ้า เป็นต้น

7. มีการเก็บค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ครบครัน ยกเว้นค่าเล่าเรียนสำหรับเด็กยากจน และจ่ายค่าตอบแทนให้นักเรียนในการพัฒนา หรือปฏิบัติ ฝึกอาชีพ ที่เกิดรายได้ และเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

8. มีการส่งเสริมให้กลุ่มบุคคล หรือ ชุมชน มีส่วนร่วมในการแสวงหาทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการบริหาร การจัดการของสถานศึกษา การจัดสวัสดิการให้กับครู การแก้ไขปัญหาหนี้สินของครู

9. มีการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษาที่มุ่งเน้นผลผลิต หรือคุณภาพของนักเรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

10. เป็นโรงเรียนที่ผู้นำท้องถิ่น และผู้ปกครองทุกระดับ ยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ดี (Ideal Learning Environment) กระทรวงศึกษาธิการ (2538: 13 – 14) นำเสนอแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ดี นอกเหนือจากสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการเป็นสถานศึกษาแล้วสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านผู้เรียน สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ดี ผู้เรียนต้องมีโอกาสดังนี้

1.1 สามารถเข้าถึงข้อมูลหรือสารสนเทศ เพื่อสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่ประสบในชีวิตจริงได้

1.2 ทำงานร่วมกัน เพื่อการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความคิด

1.3 พัฒนาความสามารถของตนเองได้

1.4 เรียนรู้ได้ทุกอย่างตามที่ต้องการ โดยไม่มีข้อจำกัด

1.5 สร้างค่านิยมที่ดีของการเป็นผู้ใฝ่รู้ มีวินัย จริยธรรม และคุณธรรม

2. ด้านผู้สอน สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ดี ผู้สอนต้องสามารถทำได้ดังนี้

2.1 เป็นผู้ที่สามารถชี้นำและแนะนำการแสวงหาความรู้ และช่วยเหลือการเรียนรู้ ด้วยการมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบถ้วน

2.2 ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถพิเศษ นำไปสู่  
ความเป็นเลิศ

2.3 ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยอย่างเสรี เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และประสบการณ์  
ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนได้อย่างไม่มีข้อจำกัด

2.4 ออกแบบหลักสูตรและการสอนให้เชื่อมโยงหรือประสานกันระหว่างเนื้อหา  
วิชาในแต่ละวิชา ให้ผู้เรียนมองเห็นองค์รวมของประสบการณ์ที่จะเกิดขึ้นในสังคมที่เป็นอยู่

2.5 มีเงินทุนสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ในการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชา  
การศึกษางาน ตลอดจนการวิจัย เพื่อสามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน

2.6 เข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศ ตลอดจนการใช้เครื่องมือในการสื่อสาร เช่น  
โทรศัพท์ e-Mail, Voice-Mail, คอมพิวเตอร์ ได้อย่างสะดวกตลอดเวลา

3. ห้องเรียน ลักษณะของห้องเรียนในสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมทางการเรียน  
ที่ดี ควรมีลักษณะ ดังนี้

3.1 มีอุปกรณ์ที่สามารถนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ได้  
ครบถ้วน เช่น โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ โทรศัพท์ และคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับโลกภายนอกห้องเรียนได้  
(Internet)

3.2 มีฐานข้อมูลและแหล่งอ้างอิงไว้ให้ใช้ได้ทันที ในการสืบค้นและการทำ  
การวิจัย เช่น อุปกรณ์สืบค้นข้อมูลระยะไกลด้วยคอมพิวเตอร์ สารานุกรมและพจนานุกรมในสาขาวิชา  
ต่างๆ และมีคอมพิวเตอร์ไว้สำหรับการเรียนในระดับกลุ่มย่อยด้วย

3.3 ต้องเป็นห้องเรียนที่สามารถให้โอกาสในการเรียนเป็นกลุ่มเล็กและเป็น  
รายบุคคล มีคอมพิวเตอร์ไว้สำหรับการเรียนในระดับกลุ่มย่อยด้วย

3.4 มีห้องเรียนที่สามารถบรรจุผู้เรียนจำนวนมากได้ พร้อมกับอุปกรณ์เป็น  
เครื่องมือที่ใช้ในการเรียนการสอนกับกลุ่มผู้เรียนขนาดใหญ่

3.5 ห้องเรียนออกแบบไว้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างสบาย ทั้งการควบคุม  
อุณหภูมิแสง และเสียง ตลอดจนการวางระบบที่เป็นพื้นฐานจำเป็นสำหรับการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียน  
การสอน

3.6 ห้องเรียนต้องสามารถให้การเรียนรู้ ด้วยระบบสื่อประสม (Multimedia) ได้

4. สถานศึกษา บรรยากาศทางการเรียนที่ดีของสถานศึกษาควรมีลักษณะ ดังนี้

4.1 เปิดบริการให้นักศึกษาและประชาชนได้เข้ามาใช้เป็นแหล่งศึกษา และ  
ค้นคว้าได้ตลอดเวลาที่เปิดทำการ และเวลาที่เปิดทำการควรมีทั้งช่วงเช้า เย็น และสุดสัปดาห์ด้วย

4.2 มีกิจกรรมทางวิชาการเพื่อการเรียนการสอนตลอดปี และมีการจัดตาราง  
เรียนแบบยืดหยุ่น

4.3 มีความสะอาด ร่มรื่น และมีการบำรุงรักษาอาคาร อุปกรณ์ และเครื่องใช้  
ให้สามารถใช้ได้ตลอดเวลา

4.4 เป็นศูนย์รวมของผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่สามารถให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนได้

5. ผู้ปกครอง ผู้ปกครองของนักเรียนในสถานศึกษาที่มีบรรยากาศทางวิชาการหรือสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ดีนั้น ผู้ปกครองจะมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น และถือเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบร่วมกับสถานศึกษาในการให้การศึกษากับบุตรธิดาของตน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 82 – 83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุซึ่งอยู่ในโรงเรียน ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคาร อาคารประกอบการ ห้องเรียน ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี คือ การรักษาความสะอาด ความปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบ สะดวกในการสัญจรและใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า

2. สิ่งแวดล้อมด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา สดชื่น แจ่มใส มีความรู้สึกรักโรงเรียน รักครู รักเพื่อน

3. สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การดำเนินการใดๆ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน แอสติน (Astin. 1972: 67) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติงาน ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต และการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายต่างๆ เช่น สภาพเมืองและชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษา สภาพด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมด้านธรรมชาติที่เหมาะสม มีความสงบเพียงพอสำหรับการใช้ความคิด ห่างจากเสียงรบกวน เช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาไม่ให้มีการรบกวนกันขึ้น เช่น สถานที่ประชุม หรือบรรยากาศทางวิชาการไม่ควรให้อยู่ใกล้กับบริเวณจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา ซึ่งการเขยื้อยส่งเสียงดังจนก่อให้เกิดความเครียด

2. สิ่งแวดล้อมด้านการเรียนการสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้และทักษะ แนวความคิดและอุดมการณ์ต่างๆ ทั้งหมดให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าวอาจรวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน คือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน คุณภาพของครูผู้สอน วิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูผู้สอนต่อวิชาที่สอน

3. สิ่งแวดล้อมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกัน นับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครู เพราะเพื่อนร่วมงานสามารถกำลังใจในเรื่อง

ทั่ว ๆ ไป และช่วยให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะในสถานศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกัน ซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าว จะมีผลต่อความพึงพอใจ ถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมด้านเพื่อนมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติ และค่านิยม เพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดี ทำให้เกิดความรักความผูกพัน ความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. สิ่งแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึง นโยบายและระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารภายในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารไปในทางที่จะทำให้สถานศึกษาเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งการเป็นมิตร เพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษามีความอบอุ่น มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีความสุขสบายอยากมาทำงาน มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น จะเห็นได้ว่าระบบการบริหารที่ดีจะต้องมีสภาพที่คล่องตัว มีอิสระในการดำเนินการทั้งในด้านการบริหารบุคคล การบริหารด้านงบประมาณและการบริหารด้านวิชาการ

จากแนวความคิด สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้เรียน สภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด บุคลิกภาพมีความรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จในด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการเรียนรู้

### 3. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องบริหารจัดการให้ครอบคลุม และควบคู่กันไปกับการบริหารอาคารสถานที่ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดการอย่างเหมาะสม เอาใจใส่การดำเนินการ โดยต้องดำเนินการวิเคราะห์นโยบาย จัดทำแผนปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรในการจัดกิจกรรมทั้งในโรงเรียนและชุมชน ให้ขวัญกำลังใจและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อีกทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ (ประเทือง เรืองพันธ์. 2551: 26)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนไว้ดังนี้

วุฒิชัย ดานะ (2553: 6) ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ และสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นที่จะส่งผลกระทบต่อนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนทำให้ทุกคนมีความสุขกาย สบายใจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ธงชัย แสงโหลง (2546: 28) ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการจัดสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนด้านการบริหารจัดการ ด้านกายภาพ และด้านการจัดการเรียน

การสอนเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะและเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพตามที่กำหนด และเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา (2544: 25) ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง สภาพการดำเนินงานทุกงานที่เกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านรวมถึงเพื่อสร้างจิตสำนึกและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสภาพแวดล้อม เชื่อมโยงถึงการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ การประสานสัมพันธ์กับชุมชนในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน

จะเห็นได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติโดยมีแบบแผนดำเนินการ อย่างมีขั้นตอน และมีกลไกควบคุมให้แผนดำเนินไปได้ ซึ่งต้องมีนโยบายการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ เพื่อการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ได้ประสิทธิภาพ โดยโรงเรียนอาจจัดการบริหารตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553ค: 74) โดยสำนักพัฒนาวัดกรรมการจัดการศึกษา ได้จัดทำมาตรฐานการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนนำไปปฏิบัติโดยสามารถปรับตามบริบท และตามความเหมาะสมของโรงเรียน ดังนี้ 1) โรงเรียนมีนโยบายและการบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อม 2) โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านสิ่งแวดล้อมและ 3) โรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมศึกษา

สรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง สภาพการดำเนินงานทุกงานที่เกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียน ที่จะส่งเสริมให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านรวมถึงเพื่อสร้างจิตสำนึกและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรทุกฝ่าย ให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสภาพแวดล้อม เชื่อมโยงถึงการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ การประสานสัมพันธ์กับชุมชนในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 74) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) สภาพการดำเนินงานด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม 2) สภาพการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม 3) สภาพการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์ และพัฒนาสภาพแวดล้อม รายละเอียด ดังนี้

### 3.1 นโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม

#### 3.1.1 ความหมายของนโยบาย

ได้มีนักวิชาการให้ ความหมายของนโยบาย ไว้ ดังนี้

รัตเกล้า เปรมประสิทธิ์ (2555: ออนไลน์) ให้ความหมายของนโยบาย หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้างๆ จากข้อมูลทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

สุคนธา คงศีล และ สุขุม เจียมตน (2550: ออนไลน์) ให้ความหมายของนโยบาย หมายถึง แนวทางที่กำหนดขึ้นอย่างกว้างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือข้อความทั่วไป ซึ่งใช้เป็นตัวชี้้นำสำหรับการบริหารงานต่างๆ หรืออาจหมายถึง กลวิธีที่จะเป็นหนทางนำไปสู่เป้าหมายส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหมาะสม

ปิยะพรณ พันธ์ (2548: 19) ให้ความหมายของนโยบาย หมายถึง แนวทางกว้างๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนของผู้บริหาร เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ครอบคลุมถึงแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การ

สุวัฒน์ชัย ยากองโค (2550: 10) ให้ความหมายของนโยบาย หมายถึง ข้อความหรือสิ่งที่ได้ กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือเป็นกรอบกำกับการดำเนินงานต่างๆ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการต้องนำไปใช้ เป็นกรอบแนวคิดในการพิจารณาตัดสินใจจัดทำแผน จัดทำโครงการ และกำหนดวิธีการเฉพาะในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า นโยบาย หมายถึง แนวทางที่กำหนดขึ้นอย่างกว้างๆ เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคลากรในองค์การ เป็นการบ่งบอกถึงความมุ่งมั่นต่อคุณภาพที่จะเกิดจากการดำเนินงาน อาจหมายถึง กลวิธีที่จะเป็นหนทางนำไปสู่เป้าหมายส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหมาะสม

### 3.1.2 นโยบายด้านสภาพแวดล้อมในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) ระบุว่า สถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงานทั่วโลกกำลังอยู่ในภาวะวิกฤต จึงต้องมีการจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อม ศึกษาในโรงเรียนเพื่อปลูกฝังและให้ความรู้แก่พลเมืองของตนในทุกระดับการศึกษา ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัย จนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 11) ซึ่งวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) ยังได้มุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาคน สร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โดยสถานศึกษาต้องมีการกำหนดนโยบายด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานในด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ในโรงเรียนประสบผลสำเร็จเพราะสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในขณะเดียวกันก็สร้างความรู้รักที่ดี ความรู้สึกพอใจ รักและผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนเช่น ครูและเจ้าหน้าที่อื่นๆ ภายในโรงเรียนด้วย (ปฎิคม พงษ์ประเสริฐ. 2550: 22)

### 3.1.3 การกำหนดนโยบายด้านการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

รุจิเรช เหมราช (2550: 59) เสนอแนวคิดในเรื่องการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายด้านการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ดังนี้

1. นำข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในโรงเรียน และชุมชนมาเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงาน

2. เปิดโอกาสให้ทุกส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและดำเนินงาน  
ทุกขั้นตอน

3. ระบุนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานไว้ในแผนกลยุทธ์โรงเรียน  
และแผนการดำเนินการระยะสั้น ระยะยาว

4. จัดทำแผนพัฒนางานทั้งโรงเรียนให้มีความสอดคล้อง มาตรฐาน สนับสนุน  
การอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานสภาพแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน  
และการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ควรมีการบูรณาการให้สอดคล้องกัน  
โดยจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น สวนสมุนไพร สวนวรรณคดี สวนวิทยาศาสตร์  
โดยจัดให้สวยงามให้เกิดการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ลมดลภาวะ มีวัสดุอุปกรณ์หลากหลาย จัดการเรียนการสอน  
ให้สอดคล้องกับหลักสูตร และสภาพปัญหาในโรงเรียน ชุมชน ธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมของนักเรียน  
มีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และสภาพปัญหาในโรงเรียน ชุมชน ธรรมชาติ และ  
สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เริ่มจากการพิจารณานโยบาย ด้านสิ่งแวดล้อมมีการวิเคราะห์  
นโยบายไปสู่แนวปฏิบัติ การสร้างบุคลากรในโรงเรียนหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดความตระหนักในคุณค่า  
และร่วมกันรักษาสภาพแวดล้อม การมีบุคลากรรับผิดชอบในเรื่องสภาพแวดล้อมโดยตรง และการจัดทำ  
แผนปฏิบัติการการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นด้าน  
การอนุรักษ์และรักษาสภาพแวดล้อม มีการร่วมมือประสานงานกันในโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่นๆ เกี่ยวกับ  
สิ่งแวดล้อมโดยนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมควรสะท้อนวิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ ปรัชญา ค่านิยม และศรัทธา  
ขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสภาพแวดล้อมผู้บริหารควรใช้ความคิดและวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนด  
ขึ้นเป็นนโยบาย เพราะนโยบายจะกลายเป็นบัญญัติที่องค์กรจะยึดถือต่อไป และควรเป็นแรงบันดาลใจ  
ที่สามารถปฏิบัติได้จริง สามารถบอกทิศทางสำหรับใช้ในการตัดสินใจ ขณะเดียวกันก็ควรจูงใจและกระตุ้น  
ให้พนักงานทุกคน สร้างความเป็นเลิศทางด้านสมรรถนะสิ่งแวดล้อม (ศุภาพร ผิวงาม. 2549: 24)

### 3.1.4 การดำเนินการและการปฏิบัติการด้านสภาพแวดล้อม

ศุภาพร ผิวงาม (2549: 21) เสนอแนะแนวทางการดำเนินการและการปฏิบัติการ  
ด้านสภาพแวดล้อมดังนี้

1. โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Structure and Responsibility) คือ  
การกำหนดจัดทำเอกสารสื่อสารบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่สั่งการเพื่อเอื้ออำนวย  
ให้เกิดการจัดการด้านสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ใน  
การปฏิบัติและควบคุมระบบการจัดการด้านสภาพแวดล้อม ทั้งทรัพยากรบุคคลความเชี่ยวชาญเฉพาะ  
วิทยาการ และการเงินผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องแต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ  
และอำนาจหน้าที่สั่งการของผู้แทนการจัดการเฉพาะ ซึ่งไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านอื่น

1.1 ให้นับใจว่า ข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านสภาพแวดล้อม ได้มี  
การจัดทำดำเนินการรักษาไว้ตามมาตรฐานระหว่างประเทศ

1.2 รายงานผลการปฏิบัติงานของระบบการจัดการด้านสภาพแวดล้อมให้ผู้บริหารระดับสูงทราบเพื่อทบทวนและเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงระบบการจัดการด้านสภาพแวดล้อม

2. การฝึกอบรมความตระหนักและความสามารถ (Training, Awareness and Competence) คือ การที่องค์กรต้องวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมบุคลากรทุกคนที่มีการปฏิบัติงานซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ จะต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม องค์กรต้องจัดทำและรักษาระเบียบการปฏิบัติงานการฝึกอบรม เพื่อสร้างความตระหนักของบุคลากรในแต่ละสายงานและระดับที่เกี่ยวข้องให้ ทราบถึง

2.1 ความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบาย สภาพแวดล้อม และระเบียบการปฏิบัติงานและข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านสภาพแวดล้อม

2.2 ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมที่มีนัยสำคัญทั้งที่เกิดขึ้นจริง หรืออาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนและประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อสภาพแวดล้อมเมื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน

2.3 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จ ตามนโยบายด้านสภาพแวดล้อม รวมทั้งการเตรียมพร้อมเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

2.4 ผลของการไม่ปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ บุคลากรที่มีการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมจะต้องมีคุณสมบัติในด้านพื้นฐานการศึกษา ได้รับการฝึกอบรมหรือประสบการณ์อย่างเหมาะสม

3. การติดต่อสื่อสาร (Communications) คือ การที่องค์กรต้องจัดทำและรักษาระเบียบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อ

3.1 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคลากรต่างระดับและต่างหน้าที่

3.2 การจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร และตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรต้องพิจารณากระบวนการในการติดต่อสื่อสารภายนอกในเรื่องลักษณะปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่มีนัยสำคัญขององค์กรและบันทึกการตัดสินใจขององค์กรไว้ด้วย

4. การจัดทำเอกสารระบบการจัดการด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Management System Documentation) องค์กรต้องจัดทำและรักษาข้อมูลในรูปของเอกสาร หรืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อ

4.1 อธิบายหัวข้อสำคัญของระบบการจัดการด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

4.2 เป็นแนวทางการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน

5. การควบคุมเอกสาร (Document Control) องค์กรต้องจัดทำและรักษาระเบียบการปฏิบัติงานสำหรับการควบคุมเอกสารทั้งหมดตามที่กำหนด ดังนี้

5.1 เอกสารเหล่านั้นอยู่ในที่ปลอดภัย

5.2 ได้รับการทบทวนและปรับปรุงเป็นระยะๆ ตามความจำเป็น และได้รับการอนุมัติให้ใช้โดยผู้มีอำนาจสั่งการ

5.3 สามารถหาเอกสารที่ใช้งานฉบับล่าสุดได้ในทุกแห่งที่จำเป็นต้องใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามระบบการจัดการด้านสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 เอกสารที่เลิกใช้แล้วต้องกำจัดทิ้งทันทีจากทุกแห่งที่ใช้งานหรือดำเนินการอื่นๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้โดยไม่ตั้งใจ

5.5 เอกสารที่เลิกใช้แล้ว แต่ต้องเก็บไว้เป็นหลักฐานตามกฎหมายหรือเป็นความรู้ ต้องระบุให้ชัดเจน เหมาะสม การจัดทำเอกสารต้องอ่านง่าย ชัดเจน ลงวันที่ (รวมทั้งวันที่แก้ไขใหม่) และสามารถบ่งชี้ได้ง่ายถึงการเก็บรักษาไว้อย่างมีระเบียบแบบแผนในระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดกระบวนการจัดทำและปรับปรุงแก้ไขเอกสาร

6. การควบคุมการปฏิบัติงาน (Operational Control) องค์การต้องบ่งชี้การปฏิบัติงานและกิจกรรมซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่บ่งชี้ได้ในแนวทางของนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์การ ต้องวางแผนกิจกรรมเหล่านี้ รวมทั้งการบำรุงรักษาเพื่อให้แน่ใจว่า แผนดังกล่าวได้นำไปปฏิบัติภายใต้วาระที่กำหนดโดย

6.1 จัดทำและรักษาระเบียบการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมสถานการณ์ ซึ่งอาจนำไปสู่การเบี่ยงเบนไปจากนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสภาพแวดล้อม

6.2 กำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงานในระเบียบการปฏิบัติงาน

7. การเตรียมพร้อมกรณีฉุกเฉินและการตอบโต้ (Emergency Preparedness and-Response) องค์การต้องจัดทำและรักษากฎระเบียบการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันโอกาสที่จะเกิดและการตอบโต้อุบัติเหตุและสถานการณ์ฉุกเฉินและเพื่อป้องกันและลดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจจะเป็นผลต่อเนื่องตามมา องค์การต้องทดสอบการปฏิบัติงานการเตรียมพร้อมกรณีฉุกเฉิน และการตอบโต้เมื่อสามารถทำได้เป็นระยะๆ องค์การต้องทบทวนและปรับปรุงแก้ไขระเบียบการปฏิบัติงาน การเตรียมพร้อมกรณีฉุกเฉินและการตอบโต้เมื่อจำเป็นโดยเฉพาะภายหลังการเกิดอุบัติเหตุหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน

### 3.1.5 มาตรฐานการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ในด้านนโยบาย และการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม

กระทรวงศึกษาธิการ (2553ค: 76) ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านนโยบาย และการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. โรงเรียนมีนโยบาย โครงสร้างการบริหารงาน แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้แก่ มีการจัดทำนโยบายและโครงสร้างการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบชัดเจน มีการจัดทำแผนกลยุทธ์มีแผนปฏิบัติการสภาพแวดล้อมเป็นปัจจุบัน และมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร

2. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสภาพแวดล้อมศึกษา ได้แก่ มีการประเมินการใช้หลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษา มีการวิเคราะห์หลักสูตร และวางแผนการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนั้นยังต้องมี

การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพโรงเรียนและชุมชน มีการอนุมัติการใช้หลักสูตรโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการโรงเรียน

3. โรงเรียนมีการปฏิบัติตามแผน/โครงการตามที่ตั้งไว้ มีการประชุมชี้แจงผลการปฏิบัติงานให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานตามโครงการการปฏิบัติตามแผนงานโครงการ มีการรายงานความก้าวหน้า ของการดำเนินโครงการ รวมทั้งการติดตามผลโครงการ การปรับปรุง/พัฒนาตามแบบแผนงานโครงการและรายงานการปฏิบัติตามโครงการ

4. โรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน ได้แก่ มีแผนปฏิทิน การนิเทศ และการปฏิบัติตามแผนปฏิทินการนิเทศ การประเมินผลปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงโครงการ สรุปผลการประเมิน และรายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ

5. โรงเรียนนำผลการประเมินไปพัฒนางาน ได้แก่ การนำผลการประเมินไปวางแผนการพัฒนางาน มีการปฏิบัติตามแผน และรวบรวมข้อมูล จากนั้นเป็นขั้นตอนของการประเมินผล การพัฒนางานและรายงานผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การจัดสภาพการดำเนินงานด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม เกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านสิ่งแวดล้อม โครงสร้างการบริหารงาน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีการบรรจุหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษา การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปพัฒนางาน กำหนดผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ปลูกฝังค่านิยมด้านการดูแลและพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้กับบุคลากรในโรงเรียน ทั้งการปลูกป่า การรักษาความสะอาด วางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และมีมาตรการแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความปลอดภัย

### 3.2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านสภาพแวดล้อม

#### 3.2.1 ความหมายและหลักการของการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2546: 175) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) มาจากคำว่า การพัฒนา (Development) ซึ่งหมายถึง ความเจริญความก้าวหน้า ส่วนคำว่า บุคลากร (Personnel) หมายถึง คนที่ทำงานในหน่วยงานต่างๆ ทุกระดับ ดังนั้นสรุปได้ว่า พัฒนาบุคลากร (Personnel Development) หมายความว่า การทำให้ คนที่ทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีกว่าเดิม

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2546: 6) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การช่วยให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้ หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจทักษะและทัศนคติซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้นๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ด้าน คือ เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เพิ่มพูนทักษะ (Skill) เปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude)

ศุภชัย ยาวะประภา (2548: 6) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กร

มีสมรรถภาพสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นการเพิ่มประสิทธิผลของกลุ่มบุคคล กลุ่มงานและองค์การซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถภาพสำคัญ (Key Competencies) ที่จะทำให้อุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานปัจจุบัน และอนาคตได้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Learning Activities) ช่วยทำให้อุคลากรในองค์การสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์การกับบุคลากร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัดทั้งด้านความรู้ทักษะและทัศนคติให้ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีความสุขในการปฏิบัติงานนั้นๆ

### 3.2.2 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การ โดยเฉพาะในการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอด้วยเหตุผลหลายประการ มีผู้เสนอแนวคิดของความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถชัย ณ ตะกั่วทุ่ง (2545: 8) เสนอแนวคิดว่า หากองค์การให้ความสำคัญและเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแล้ว องค์การจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยเพิ่มพูนรายได้ และสร้างผลกำไรให้แก่ธุรกิจขององค์การนั้น 2) การพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและยังช่วยป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างความพร้อมในการขยายตัวทางธุรกิจขององค์การได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อรรถพรณ พรสีมา (2547: 3 – 4) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์การและงานที่ทำ ทั้งด้านนโยบายภาระหน้าที่ระเบียบปฏิบัติและสิทธิประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะพึงได้รับจากองค์การ 2) เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และช่วยลดความเสียหายที่อาจขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำ 3) เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้ก้าวหน้าทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสังคม 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้ บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ในการทำงานและกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง 5) เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ 6) เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2549: ออนไลน์) เสนอแนวคิดที่ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเช่นองค์การขยายตัว องค์การ จึงต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น หรือหากองค์การต้องปรับลด ขนาดลงการพัฒนาบุคลากร ยังมีส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคล่องตัวในการทำงาน มากยิ่งขึ้น ดังนี้ 1) มีความเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร เช่น สภาพสังคมการเมืองเศรษฐกิจ เป็นต้น องค์การจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อพนักงานจะได้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา 2) ช่วยละลายพฤติกรรมมนุษย์โดยปกติพนักงานแต่ละคนจะมีทัศนคติแตกต่างกันไปการพัฒนาบุคลากร สามารถใช้เป็นเครื่องมือละลายพฤติกรรมของพนักงานที่มาทำงานรวมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อาทิ เครื่องจักรที่ทันสมัยคอมพิวเตอร์การอบรมให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน ของพนักงาน

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้โดยรวมว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็น และมีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรเป็นคนทันสมัย ทั้งในด้านความรู้ทักษะทางเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผล ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการขัดแย้งในหน่วยงานเกิดความสามัคคีและเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ ที่จะพัฒนาบุคคลในสังคมให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป

### 3.2.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ ทั้ง ทางด้านร่างกายจิตใจปัญญาและทักษะฝีมือเพื่อให้เป็นคนดีมีคุณธรรมซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรม ที่จะต้องส่งเสริมให้ทุกคนทุกระดับได้มีโอกาสรับการพัฒนาย่างทั่วถึงต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการพัฒนา จะทำให้เกิดประโยชน์ได้ต้องมีแนวทางและหลักการในการพัฒนา ซึ่ง อรรถพร พรสีมา (2547: 15) เสนอ แนวคิดว่าการพัฒนาควรดูด้านสภาพแวดล้อมเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพื่อ เป้าหมายแห่งการรักษาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และยังก่อให้เกิดสภาพชุมชนที่เข้มแข็ง สังคมสงบ ประชาชนมีความสุขและมีสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืนโดย ศุภชัย ยาวะประภาส (2548: 182) ได้เสนอแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การให้การศึกษา/เรียนรู้ (Education/Learning) เป็นการเตรียมการสำหรับ ชีวิตการให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติ การเติมความรู้ การใช้วิจารณญาณ ความเข้าใจ และปัญหาการให้การศึกษา มักทำผ่านการศึกษาในโรงเรียนระดับอุดมศึกษา และสถาบัน ทางรัฐประชาสนเทศร์ต่างๆ
2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรในตำแหน่งหนึ่งๆ ในแง่มุมมองขององค์กรแล้วและการฝึกอบรม มักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากร ในระดับปฏิบัติหรือหัวหน้างาน
3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงจากวุฒิภาวะขั้นหนึ่งไปสู่วุฒิภาวะอีกขั้นหนึ่ง จากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงาน

ระดับดีและพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยมการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ พรณี เวียงโอสถ (2547: 12) เสนอแนวทางในการพัฒนาครู ควรยึดหลักการและกระบวนการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนา ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของระบบโรงเรียน เช่น กำหนดความรับผิดชอบในหน่วยงานต่างๆ จากนั้นกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสำหรับแต่ละบุคคลสถาบัน และตลอดทั้งโรงเรียน

2. การพัฒนาโดยการให้มีส่วนร่วมในแผนการปรับปรุงตัวบุคคล การให้คณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตัวบุคคลจะเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดความเป็นไป ในการดำเนินงานและความต้องการที่จะปรับปรุงตัวบุคคล อันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตัวตลอดเวลา

3. จุดหมายการพัฒนาครูของแต่ละโรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษาก็ควรจะได้จัดทำแผนการพัฒนาขึ้นโดยระบุจุดมุ่งหมายให้แน่ชัด และกำหนดแหล่งต่างๆ ที่จะขอความร่วมมือหรือฝึกอบรมให้แก่ครูของโรงเรียน โดยจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งนี้เพื่อที่จะให้ได้ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องทำเพื่อพัฒนาเองอยู่เสมอ

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรอาจทำได้หลากหลายวิธีโดยจะต้องพัฒนาความรู้และทักษะให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ๆ ครูต้องใฝ่รู้และต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการและการเป็นแบบอย่างที่ดีในโรงเรียนและชุมชน การพัฒนาครูจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณธรรม ผู้สำเร็จการศึกษา จึงจะมีคุณภาพสังคมไทยจึงจะเข้มแข็งพอที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ได้

### 3.2.4 กระบวนการหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบต่าง ๆ

การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นต้องจัดกิจกรรมหลากหลายรูปแบบและต้องอาศัยนวัตกรรมใหม่ๆ ในการเรียนรู้ประกอบเช่นการพัฒนาบุคลากรโดยการเปิดพรมแดนการศึกษา จึงจะขจัดความไม่เท่าเทียมในโอกาสเรียนรู้เช่นการศึกษาระบบเปิด (Open University) หรือการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) มีรูปแบบหรือวิธีการสอนทางไกล ซึ่ง ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548: 201) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ระบบการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนและผู้สอนอยู่ไกลกัน ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระและประสบการณ์โดยอาศัยสื่อประสมในหลายรูปแบบ ได้แก่ สื่อที่เป็นหนังสือสื่อทางไปรษณีย์ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ วิทยุกระจายเสียงโทรทัศน์ การประชุมทางไกลด้วยภาพและเสียง (Video Conference) อินเทอร์เน็ต ฯลฯ

2. โครงการฝึกอบรมทางไกลของสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรที่มีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาระดับมาตรฐานการฝึกอบรมและเป็นแกนนำในการประสานการพัฒนาและฝึกอบรมโดยวิธีการสอนทางไกล ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมและสามารถพัฒนาข้าราชการได้อย่างทั่วถึงในเวลาอันรวดเร็ว

3. การเรียนรู้และฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning/e – Training) เป็นการพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นไปอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง และทรงประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และที่สำคัญก็คือ การแข่งขันกันมากซึ่งทำให้ราคาถูกลง วงการศึกษาและการฝึกอบรมต่างๆ สามารถนำมาใช้เป็นสื่อได้เป็นอย่างดี

4. ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Library : e – Library) นับเป็นแหล่งความรู้ หรือแหล่งทรัพยากรสารสนเทศที่สำคัญการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพราะเป็นแหล่งสืบค้นความรู้และมีฐานข้อมูลที่กว้างขวางยิ่ง รวมถึงมีการใช้คอมพิวเตอร์มาให้บริการในการสืบค้นและบริการแทนชั้นหนังสือ หนังสือและสิ่งพิมพ์อื่นๆ จึงถือได้ว่าห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์เป็นแหล่งความรู้สมัยใหม่สามารถศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีกระบวนการที่หลากหลายและมีรูปแบบวิธีต่างๆ มากมายสามารถเลือกกระบวนการและวิธีการที่คิดว่า มีความเหมาะสมซึ่งต้องอาศัยด้านความสะดวกเวลา และสถานที่ประกอบซึ่งทุกองค์ประกอบล้วนแล้วสำคัญทั้งสิ้น

### 3.2.5 มาตรฐานการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553ค: 78) ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมศึกษา ดังนี้

1. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
2. เสริมแรงและกระตุ้นบุคลากร ให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านการดูแลรักษา

สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาของงานที่รับผิดชอบ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะ ยกย่องเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน และจัดสวัสดิการให้บุคลากร

3. บุคลากร มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ และการพัฒนาสภาพแวดล้อม ได้แก่ มีการใช้ถุงผ้าแทนถุงหิ้ว ถูพลาสติกและกล่องโฟม การมีส่วนร่วมในการปลูกป่า ดูแลสิ่งแวดล้อม ทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน การจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน เอื้อต่อการเรียนการสอนสภาพแวดล้อมศึกษา ใช้ทรัพยากรร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาการปลูกป่า ดูแลสภาพแวดล้อมทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน

สรุปได้ว่า สภาพการดำเนินงานด้านการส่งเสริม และพัฒนาบุคคลด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยการประชุม การอบรม และการศึกษาดูงาน ฝึกปฏิบัติ การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน อำนวยความสะดวก การปฏิบัติงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีการเสริมแรงและกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนัก และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีการจัดสถานที่ให้สวยงามร่มรื่น เหมาะกับการผ่อนคลาย จัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม มีการส่งเสริมนักเรียนและครูให้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัด

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนทั้งการดูแลพื้นที่ของโรงเรียน และการอนุรักษ์ต้นไม้

### 3.3 การส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม

โรงเรียนเป็นผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน โรงเรียนจะต้องจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในโรงเรียนให้เหมาะสมสอดคล้องกับชุมชนให้ชุมชนเข้าใจ และมองเห็นความสำคัญและพร้อมที่จะนำไปเป็นแบบอย่างในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในชุมชนให้ดีขึ้น การจัดการเรียนรู้สภาพแวดล้อมศึกษาจะต้องสัมพันธ์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชน เพื่อให้นักเรียนได้นำผลการเรียนรู้จากโรงเรียนไปใช้ในชุมชนได้เพราะชุมชนแต่ละแห่งมีทรัพยากรต่างๆ มากมาย ทั้งทรัพยากรบุคคลทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น สิ่งเหล่านี้โรงเรียนจะต้องนำมาพิจารณานำมาใช้ประโยชน์ในการจัดสภาพแวดล้อมศึกษาเพราะโรงเรียนไม่เพียงแต่พัฒนาคนแต่ต้องพัฒนาชุมชนและสังคมควบคู่ไปด้วยเพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่นสมดุลโรงเรียนจึงควรมุ่งสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในชุมชนควบคู่ไปด้วย การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงให้เห็นว่า ชุมชนนั้นสนใจ โรงเรียนเอาใจใส่สนับสนุน และถือว่าโรงเรียนเป็นสมบัติอันมีค่าของชุมชน (รุจิเรข เหมลา. 2550: 65)

ประสานสัมพันธ์กับชุมชนหมายถึงการที่โรงเรียนดึงศักยภาพของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสภาพแวดล้อมเน้นการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบส่งผลต่อการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมอย่างยั่งยืน (ณัฐยาน พลศรีเมือง. 2550: 17)

การประสานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการที่โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการดึงศักยภาพของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมศึกษาการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบชุมชนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรศาสตร์ที่ร่วมกันคิดร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ (หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. 2544: 51)

#### 3.3.1 หลักในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีวิธีการปฏิบัติอยู่หลายวิธีจะเลือกใช้วิธีใดทางโรงเรียนต้องคำนึงถึงนโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่เสมอ มีผู้เสนอแนะวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550: 257) เสนอแนวคิดถึงหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคล 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ บุคลากรภายในโรงเรียน และบุคลากรในชุมชนรอบโรงเรียน โดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงหลัก 6 ประการ คือ

1. ผู้บริหารทุกระดับควรถือว่า โรงเรียนเป็นของประชาชน รัฐจัดโรงเรียนขึ้นเพื่อประโยชน์ของประชาชน

2. ผู้บริหารการศึกษาควรอยู่ใกล้ชิดประชาชน มีงานทางวัฒนธรรม และศาสนา ที่ไหนก็ควรเข้าร่วมงาน เพื่อรักษามนุษย์สัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีกับประชาชน

3. ควรเปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมเห็นกิจการของโรงเรียนตามสมควร หรือ ทุกโอกาสที่ทำได้

4. แนะนำให้ครูออกไปพบปะผู้ปกครองหรือเยี่ยมนักเรียนที่บ้าน ถ้าพอทำได้ และสถานการณ์อำนวย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวตามวัฒนธรรมไทย

5. มีทางใดที่โรงเรียนพอจะช่วยพัฒนาชาวบ้าน ด้วยการให้การศึกษาทั้งด้าน วิชาสามัญ และวิชาชีพ ผู้บริหารไม่ควรเพิกเฉย แต่ควรจัดให้ทุกโอกาสที่พอจะทำได้

6. การรับความช่วยเหลือทางการเงิน ซึ่งนำมาบำรุงโรงเรียน ควรให้เกียรติ แก่ผู้ให้โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น ประกาศให้ชุมชนทราบ เป็นต้น

รุจิรา เหมลา (2550: 65 – 66) เสนอแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนว่า เป็นเรื่องละเอียดอ่อน การที่โรงเรียนจะดำเนินการได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น โดยโรงเรียนต้องทำให้ ชุมชนมีความศรัทธากับโรงเรียน วิธีประสานความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนสามารถดำเนินการตาม สภาพของแต่ละชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม ซึ่งมีขั้นตอน การดำเนินการ ดังนี้

1. โรงเรียนเชิญครูแกนนำ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชนมาประชุม ทำ ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ หลักการยุทธศาสตร์ การดำเนินงานจัดการสภาพแวดล้อมศึกษา โดยให้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกัน

2. สืบถามสมาชิกในชุมชน เพื่อหาตัวบุคคลให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ โรงเรียน ซึ่งอาจได้จากกลุ่มบุคคล ผู้สนใจเรื่องพลังงาน สภาพแวดล้อม ผู้นำของชุมชน ผู้ประกอบอาชีพ หรือมีกิจกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ได้แก่ โต๊ะอิหม่าม บาทหลวง ข้าราชการ เอกชน กำนัน องค์การเอกชน อบต. เทศบาล ครัวเรือนในโรงเรียน รวมทั้งคณะครูโรงเรียนใกล้เคียง เยาวชน หรือบุคคล นอกชุมชนที่มีเวลาให้กับโรงเรียน

3. เชิญบุคคลดังกล่าวรวมประชุมเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการสภาพ-  
แวดล้อม

4. จัดตั้งและพัฒนาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ในโรงเรียน ผู้บริหารควรมอบหมาย ให้ครู นักเรียน ผู้นำชุมชน จัดทำทะเบียนวิทยากรชุมชนที่มีพื้นฐานทางภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำทะเบียน แหล่งเรียนรู้ในชุมชน

5. ผู้บริหาร ครู ผู้นำชุมชน ร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ดำเนินการ ตามแผนในส่วนของตนโรงเรียนทำส่วนไหน ชุมชนทำส่วนไหน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญ โรงเรียนควรมี การประสานกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกัน ติดตามผลเป็นระยะเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

### 3.3.2 มาตรฐานการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553ค: 81) ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมศึกษา สามารถสรุปรายละเอียด ดังนี้

1. ใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมด้านสภาพแวดล้อมศึกษา ได้แก่ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน จัดกิจกรรม ด้านสภาพแวดล้อมศึกษา ครูมีการใช้แหล่งเรียนรู้ในการใช้กิจกรรมด้านสภาพแวดล้อมศึกษา

2. จัดกิจกรรมอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมร่วมกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้แก่ มีการกำหนดการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม มีกิจกรรมอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม มีผลการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม ปรากฏตามระยะเวลาที่กำหนดมีผลการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม ปรากฏตามระยะเวลาที่กำหนดและส่งผลให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นๆ มีผลการจัดกิจกรรมอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม ปรากฏตามระยะเวลาที่กำหนดส่งผลให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นๆ และได้รับการยกย่อง ชมเชยเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่างได้

3. โรงเรียน ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วม แก้ปัญหาสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น ได้แก่ พัฒนาและปรับปรุงการแก้ปัญหา สภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่กิจกรรมการแก้ปัญหาให้ทุกภาคส่วนทราบและแสดงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานต่อไป

สรุปได้ว่า สภาพการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์ และพัฒนาสภาพแวดล้อมหมายถึงผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผน การพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมร่วมกับชุมชน มีการจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการพานักเรียนไปทัศนศึกษา แหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน ร่วมกับชุมชนจัดสภาพแวดล้อมให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม มีการบูรณาการด้านการพัฒนา การจัดสภาพแวดล้อมกับการป้องกันโรคติดต่อภายในชุมชน มีการจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา จัดให้มีเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้และความพร้อมในการดูแลเด็กที่เจ็บป่วย ประจำห้องพยาบาล และประชาสัมพันธ์การดำเนินการของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบ

## 4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิด โดยมีผลวิจัยแนวคิดและบุคคลสนับสนุน ดังนี้

#### 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ไว้หลายลักษณะด้วยกัน ดังนี้

ธัญยธรณ์ สุภักเลิศ (2559: 62) ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญด้วยกัน 5 ประการ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การสร้างเครือข่าย 4) การเพิ่มพลังอำนาจ 5) การทำงานเป็นทีม

นิกัญชลาลัน เหลือ (2554: 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตขององค์กร การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) โดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

สุรีพันธุ์ เสนาบุช (2553: 43 – 45) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ไว้ว่า ลักษณะของผู้นำที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ การนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างโอกาส การสร้างพลัง และการสร้างจริยธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 19) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือ สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

ไมตรี คงนุกูล (2553: 45) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดแผนงานเป้าหมาย การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์กร โดยใช้ความรู้ความสามารถทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งสามารถสื่อสารถ่ายทอดเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังผู้อื่น เพื่อให้คนเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจและมีการนำไปสู่การลงมือปฏิบัติงานจนบรรลุตามวิสัยทัศน์

ที่ตั้งไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550: 26) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ให้ความสอดคล้องกับทุกคนในองค์กร มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ

พัฒน์ โภจนานา (2542: 23) สรุปว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง บุคคลที่ชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมีจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีกว่า

ฮัทช์ (Hatch. 2009: Online) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้โน้ตให้คำปรึกษา และสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงวิธีการให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

روبิน (Robbin. 2003: 345 – 348) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

ปีเตอร์ (Peter. 1988: 16) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่สำคัญอยู่ที่การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและประสบการณ์ที่ทำนาย
2. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์จะต้องชัดเจนและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
3. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับวิเคราะห์ตลาด การออกแบบที่ยืดหยุ่น

และปรับตัว

4. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ต้องคงที่ไม่แปรเปลี่ยนแม้จะถูกท้าทาย
5. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์มีจุดหมายปลายทางที่มีการกระจายความรับผิดชอบสู่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก

6. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์เป็นเครื่องเตือนและเป็นสิ่งที่คอยควบคุมในเวลาที่ยุงเหยิงขาดระเบียบวินัย

7. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์เป็นการเตรียมพร้อมในอนาคตแต่ก็ยังให้ความสำคัญในอดีตด้วย

8. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์มุ่งสู่การกำหนดในรายละเอียดมากกว่าเน้นสิ่งกว้างๆทั่วไป

## 4.2 คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะกับผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จากทัศนะของนักวิชาการ หรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

สมชาย เทพแสง (2552: 83 – 95) สรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะในการจูงใจ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ และไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้านการบริการ พร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 20 – 23) สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียนทั้งสภาพจริงในปัจจุบัน และสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดค่านิยมของโรงเรียนในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของโรงเรียนเพื่อพัฒนาบุคลากร สู่อนาคต 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ 7) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ การบรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และมีจริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบ

ของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

สุรีพันธุ์ เสนาบุช (2553: บทคัดย่อ) สรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลา พบว่า ผู้บริหารของโรงพยาบาลสงขลาครบครันมีพฤติกรรมที่พึงบอกถึงความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ ดังนี้คือ 1) มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2) การสร้างกลยุทธ์เพื่อผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ซึ่งผู้บริหารได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการตามพันธกิจแต่ละด้านโดยกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนสื่อสารให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้รับทราบ ทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3) สร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และการ 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2549: 19) สรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมาย เน้นคุณภาพ ผู้นำวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

คาแรม (Kalam. 2006: 11 – 21) สรุปหลักการ 7 ประการ ของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ผู้บริหารโรงเรียนรู้ว่า จะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดใดในอนาคต การกำหนดแผนที่ (Mapping) การเดินทาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดและการสร้างแผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการ การเดินทาง (Journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเดินทางไปด้วยกัน ด้วยความเต็มใจ การเรียนรู้ (Learning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเอง สามารถเรียนรู้เป็นทีมร่วมกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลงการเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) การนำ (Leading) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และค่านิยม (Valuing) การยึดถือค่านิยม และจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ลาลี่ (Larry. 2009: 115 – 117) สรุปว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยม ในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และยังเป็นผู้เป็นที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบ และสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ความเป็นผู้มีควมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กร เป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจใน

ด้านความสัมพันธ์แบบเครือข่ายของคนในองค์กรและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่ถูกคาดหวังเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีมนุษยสัมพันธ์ ยึดหยุ่นเป็นคนที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

นอร์ทเฮาส์ (Northouse. 2007: 566 – 583) สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การทำงานเป็นทีม และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

นาฮูส (Nanus. 1992: 21 – 35) ได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) 5) การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Transformation) 6) การสร้างเครือข่าย (Network)

ทอมสันต์ (Thompson. 2009: Online) ได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) 4) การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) 5) มนุษยสัมพันธ์ (Relationship) 6) การทำงานเป็นทีม (Team Work) และ 7) การสร้างเครือข่าย (Net Work)

คาร์ฮัน (Kahan. 2002: Online) ได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การทำงานเป็นทีม (Team Work) 4) การมีความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และ 6) การสร้างเครือข่าย (Net Work)

ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์             | นักการศึกษา  |                    |               |              |                  |                     |               |         | ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย |
|---------------------------------|--------------|--------------------|---------------|--------------|------------------|---------------------|---------------|---------|------------------------|
|                                 | สมชาย เทพแสง | ไพฑูรย์ สินลารัตน์ | Kalam.(2006 ) | Larry.(2009) | Northouse.(2007) | Nanus, Burt. (2009) | Kahan. (2002) | ความถี่ |                        |
| 1. การมีวิสัยทัศน์              | /            | /                  | /             | /            | /                | /                   | /             | 7       | /                      |
| 2.การเผยแพร่วิสัยทัศน์          | /            | /                  | /             | /            | /                | /                   | /             | 7       | /                      |
| 3. ความมุ่งมั่น                 | /            |                    |               |              |                  |                     |               | 1       |                        |
| 4.การเพิ่มพลังอำนาจ             | /            |                    |               | /            |                  | /                   |               | 3       |                        |
| 5.การเป็นแบบอย่างที่ดี          | /            | /                  | /             |              |                  | /                   | /             | 5       | /                      |
| 6. การใฝ่รู้ใฝ่เรียน            |              | /                  | /             |              | /                |                     |               | 3       |                        |
| 7. การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก | /            |                    |               |              |                  |                     |               | 1       |                        |
| 8. การยืดหยุ่น                  |              |                    |               | /            |                  |                     |               | 1       |                        |
| 9. มนุษย์สัมพันธ์               |              |                    |               | /            |                  |                     |               | 1       |                        |
| 10. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์      |              |                    | /             |              |                  |                     |               | 1       |                        |
| 11. มุ่งคุณภาพ                  |              | /                  |               |              |                  |                     |               | 1       |                        |
| 12. ความไว้วางใจ                | /            |                    |               |              |                  |                     |               | 1       |                        |
| 13. การยอมรับนับถือ             | /            |                    |               |              |                  |                     |               | 1       |                        |
| 14. การคิดเชิงกลยุทธ์           |              |                    |               |              |                  | /                   | /             | 2       |                        |
| 15. การคิดนอกกรอบ               |              |                    |               | /            |                  | /                   | /             | 3       |                        |
| 16.การทำงานเป็นทีม              | /            |                    | /             |              | /                |                     | /             | 4       | /                      |
| 17. การคิดสร้างสรรค์            | /            |                    |               | /            |                  |                     |               | 2       |                        |
| 18. การใช้แรงจูงใจ              | /            |                    |               | /            |                  |                     |               | 2       |                        |
| 19. การเป็นที่ปรึกษา            |              |                    | /             |              |                  |                     |               | 1       |                        |
| 20. การสร้างเครือข่าย           | /            |                    |               | /            |                  | /                   | /             | 4       | /                      |
| 21. การสื่อสาร                  | /            |                    |               | /            |                  |                     |               | 2       |                        |

จากตาราง 1 พบว่า แนวคิดภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่นักการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันหลายท่าน โดยเลือกความถี่ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไปทำการวิจัยต่อไป ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การสร้างเครือข่าย

## 5. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้ นอกจากนี้ยังเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติบุคลากรในองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร เน้นการทำงานเป็นทีม ตลอดจนสร้างเครือข่ายในการทำงานโดยเฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์นับว่ามีความสำคัญในการทำงานของบุคลากร นักการศึกษาให้แนวคิด ไว้ดังนี้

### 5.1 การสร้างวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้นำตามบทบาท 4 ประการ คือ ประการแรกก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ ดึงดูดใจกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน เกิดความมุ่งมั่น พยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า ประการที่สอง ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ อุทิศ เสียสละ และมุ่งคุณภาพของงานการผลิต การบริการ การมีส่วนร่วมให้ผ่านการเพิ่มอำนาจ (Empowerment) ประการที่สาม ช่วยกำหนดมาตรฐานของความเป็นเลิศที่โดดเด่น ประการที่สี่ เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีตโดยเฉพาะปัจจุบันเข้ากับอนาคตกาล

#### 5.1.1 วิสัยทัศน์ที่ดี

วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ คือ (วีรวัดน์ ปันนิตามัย. 7; อ้างอิงจาก Nanus. 1992)

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมค่านิยม และประวัติศาสตร์ขององค์กร
2. เป็นอุดมคติปึงชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการ
3. ช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่มีความชัดเจนขึ้น
4. น่าเชื่อถือโน้มน้าวจิตใจให้ปฏิบัติ
5. ดลใจให้เกิดความผูกพันเกิดความเพียรพยายาม
6. แสดงออกมาอย่างชัดเจนง่ายต่อการทำความเข้าใจ
7. สะท้อนถึงความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กรนั้นๆ

#### 5.1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

สำหรับความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่มีต่อการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นได้มีผู้ศึกษาเรื่องนี้หลายคน เช่น แมนาส (Manasse. 1985: 150 – 151) ระบุความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่าเป็นพลังที่หล่อหลอมความหมาย (Molds meaning) ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะต้องมีภาพที่ชัดเจนต่อสิ่งที่ตนต้องการให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่ผู้นำต้องมีความสามารถมองเห็นเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีต่อสถานศึกษาหรือพื้นที่เขตการศึกษาแล้วแต่กรณี จะทำให้เกิดเป้าหมาย (Goal) ความหมาย (Meaning) และความสำคัญเกิดขึ้นต่องานของสถานศึกษา วิสัยทัศน์สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ (Motivated) และเมื่อได้รับอำนาจการตัดสินใจ (Empowered) ในการดำเนินงานก็ย่อมสามารถเปลี่ยนจากวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นอกจากนี้สมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกาได้ให้คำนิยาม “ภาวะผู้นำ” ว่าหมายรวมถึงความสามารถของผู้นำในการแปลวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง ตลอดจนความสามารถที่

จะทำให้ผู้อื่นยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ด้วยหรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้อื่น เพื่อให้คนเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวกลายเป็นความจริงขึ้นมา สอดคล้องกับ เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1990: 23) เรียกการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะนี้ว่าเป็น “การเชื่อม” หรือ Bonding” ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยมีค่านิยมและความผูกพันร่วมกันเป็นเสมือนการเชื่อมให้การดำเนินงานร่วมกันได้บรรลุเป้าหมายเดียวกันที่ตรงกัน ซึ่ง เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1990: 23) ได้สรุปว่า เมื่อสามารถทำให้วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ได้กลายเป็นคำสัญญาร่วมอันศักดิ์สิทธิ์ (Shared Covenant) แล้วก็จะเกิดการเชื่อมผู้นำกับผู้ตามเข้าด้วยกัน ด้วยพันธะผูกพันเชิงคุณธรรม (Moral Commitment) ที่มีต่อกัน สอดคล้องกับ เพียซา (Mendez-Morse. 1992; citing Pejza. 1985) มีความเห็นว่า สำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว วิสัยทัศน์ก็เปรียบเสมือนผู้หิวกระหายที่อยากเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

(วีรวัดณ์ ปันนิตามัย. 2538: 17; อ้างอิงจาก Nanus. 1992) ได้เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรัก ผูกพัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งมั่นคุณภาพของงาน
3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น
4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต โดยเฉพาะเชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญต่อผู้นำทำให้มองเห็นเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ และเมื่อได้รับอำนาจการตัดสินใจ ก็ย่อมสามารถเปลี่ยนจากวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

### 5.1.3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538: 2; อ้างอิงจาก Manasse. 1986) ได้ระบุองค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์กร (Organization Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสภาพแวดล้อม นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางองค์กรเป็นการมององค์กรในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้น แต่มองสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย
2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์กรภายในสภาพแวดล้อมจุดๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพ ว่าองค์กรในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องของยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์กร เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ บ่งชี้ เคลื่อนย้าย ประสานทักษะ และทรัพยากรต่างๆ

4. วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organization Vision) กับความเป็นไปได้ในอนาคต (Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้และสภาพแวดล้อมขององค์กร รวมทั้งวิสัยทัศน์เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า

#### 5.1.4 การสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะต้องกำหนดและสร้างขึ้นมาอย่างเป็นระบบ เพราะโรงเรียนก่อตั้งขึ้นมาเพื่อสร้างอนาคตให้กับเด็กนักเรียนไม่ใช่อยู่เพื่อวันนี้เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังที่นักวิชาการหลายท่านเสนอความเห็นเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

เอลลิส และ โจสลิน (Ellis; & Joslin. 1990: 5) ได้เสนอความเห็นว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใดบ้าง

แอดมินิสเตอร์ (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. 2544: 20 – 21; อ้างอิงจาก Administretor. 1994: 95 – 97) สรุปว่า วิสัยทัศน์จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นว่าในอนาคตหน่วยงานจะเป็นอย่างไร บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นและช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเพื่อบรรลุจุดหมายนั้น ช่วยบุคคลที่ล้าสมัยไม่กล้าตัดสินใจกลายเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีการยอมรับและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ดังนั้นจึงควรสร้างวิสัยทัศน์ให้ดีขึ้น โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจหน่วยงาน ศึกษาหน้าที่ของหน่วยงานถึงลักษณะของหน่วยงาน ซึ่งจะพิจารณาได้จากการจัดองค์การ

2. เข้าใจถึงหน้าที่หลักของหน่วยงาน ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ให้ชัดเจนให้รู้ว่าหน้าที่ใดเป็นหน้าที่หลักหรือหน้าที่รอง เพราะจะนำไปสู่การเน้นความสำคัญของหน้าที่หากเป็นหน้าที่หลักจะต้องเอาใจใส่อย่างเต็มที่ แต่ถ้าเป็นหน้าที่รองก็ควรเอาใจใส่น้อยลงตามลำดับ

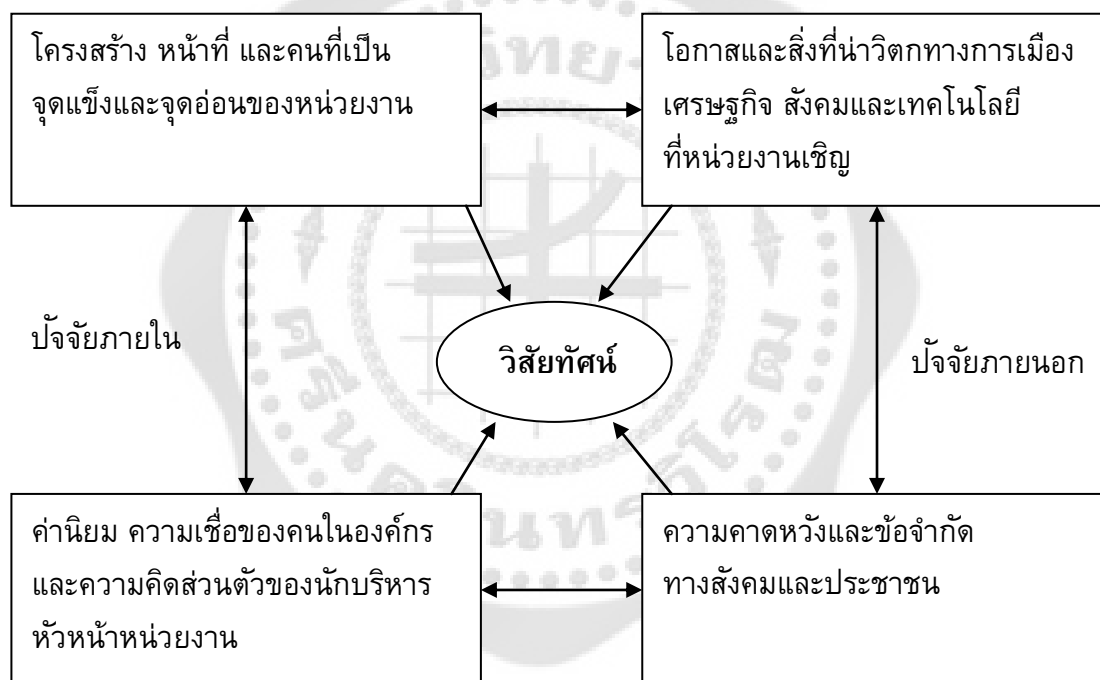
3. ค้นหาจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงานทุกหน่วยงานจะมีจุดแข็ง คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และจุดอ่อน คือ ปัจจัยที่บั่นทอนความสำเร็จของหน่วยงาน

4. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน และรวบรวมข้อมูลจากความคาดหวังของบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

5. กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ควรจะเป็น โดยการนำข้อมูลมากำหนดโครงสร้างขององค์กร ความต้องการของคนในหน่วยงาน จุดอ่อนจุดแข็งของหน่วยงาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของหน่วยงานแล้วนำมาวิเคราะห์หาวิสัยทัศน์

6. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ชัดเจน จะทำให้หน่วยงานมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ

จากแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ควรจะเป็นของหน่วยงานตามแนวคิดของ แอดมินิสเตอร์ (Administrator. 1994: 96) ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์

ที่มา: บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538. 25-27) อธิบายว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยของเวลาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ได้ 2 ทาง คือ

1. สร้างโดยคิดใคร่ครวญโดยสืบค้นกับสภาพปัจจุบัน เป็นการสืบค้นทำความเข้าใจกับสภาพที่เป็นอยู่ศึกษาแนวทางปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งสามารถทำได้ ดังนี้

1.1 การมองประสบการณ์ในอดีต แล้วถามตัวเองว่า สภาพองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่ามีอะไรบ้างที่ทำให้ขุนเคืองใจมากที่สุด เมื่อคนทำงานได้ไม่ดีแล้วเกิดอะไรขึ้น ผลปรากฏตรงตามเป้าหมายที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด เมื่อทราบแล้วก็พิจารณาแนวทางแก้ไข

1.2 เชิญบุคคลทั้งภายนอกและภายในองค์กรมาร่วมประชุมแล้วให้เขียน 10 รายการแต่ละคนไม่พึงประสงค์กับองค์กร และอีก 10 รายการที่ผู้เข้าประชุมคิดว่าเป็นลักษณะที่ดีขององค์กร ข้อมูลที่ได้รับจะช่วยสองทาง สู้วิสัยทัศน์ที่พึงกำหนดขึ้น

1.3 ทำให้วิสัยทัศน์กระจายเป็นระยะๆ อาจทำได้โดยการจัดสัมมนา 2 – 3 วัน กับผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาข้อมูลรายละเอียดเพื่อช่วยขัดเกลาแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยม

1.4 วิสัยทัศน์เกิดได้จากการสดับตรับฟังความคิดเห็นคำพูดของคนอื่นจากภูมิปัญญาของผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ แม้กระทั่งจากการศึกษาค้นคว้า

2. สร้างโดยการสังเกต ประเมิน คาดคะเนอนาคตอาจทำได้ 2 วิธี คือ

2.1 อภิปรายวางแผนอนาคตขององค์กรทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว หลายๆ ทาง พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและอาจเกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยลักษณะเด่นขององค์กรปัจจัยที่ถือว่าเป็นจุดด้อยขององค์กร ปัจจัยที่ถือว่าเป็นตัวคุกคามต่อเสถียรภาพการบรรลุเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์กรเมื่อได้ทั้ง 4 หมวดปัจจัยแล้ว ทำอย่างไรที่จะพลิกผันจุดด้อยให้เป็นจุดเด่น ปัจจัยคุกคามให้กลายเป็นโอกาส

2.2 พิจารณาจากความไม่ต่อเนื่องของความโน้มเอียงที่ปรากฏในแต่ละช่วงเวลา โดยที่พิจารณาจุดหักเหหรือความเปลี่ยนแปลง แล้วปรับกระบวนการซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการคิดใหม่ การทำใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ จึงได้แนวทางแก้ไขการดำเนินการในรูปแบบใหม่ๆ ที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่เป้าหมายของภาพองค์กรในอนาคตได้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538: 4) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียว (Blue print) ขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นอย่างไรนั้น จะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared Vision)

พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์ (2538: 51 – 57) ชี้แจงว่า วิสัยทัศน์ต้องใช้หลักของกระบวนการ (Process) เป็นตัวแบบเสนอ ไม่ใช่เหตุการณ์ต่างๆ เป็นตัวกำหนดโดยให้ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในการยกร่างและทบทวนกระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการกำหนดวิธีการในการรวบรวมข้อเสนอแนะจากหน่วยงานและบุคคลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิสัยทัศน์ รวมทั้งมีการทบทวนและแก้ไขข้อความที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

สุเทพ เชาวลิท (2541: 51) สรุปว่า ตัวแปรสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) อันเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งความคิดที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คิดแปลกใหม่ คิดเหนือผู้อื่น คิดอย่างมีคุณภาพ และคิดสู่ความสำเร็จเชิงปฏิบัติการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่พัฒนาให้นักบริหารมองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และเฉียบแหลม

พัฒน์ โกฎนาท (2542: 23 – 26) ได้เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีกระบวนการสำหรับการสร้างแนวทาง หรือภาพที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ควรมีการดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

1. การดำเนินการรวบรวมข้อมูล ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในประกอบกัน
2. การจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ
3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้น ควร มีลักษณะย่อ ชัดเจน ทำง่าย มุ่งอนาคต มั่นคง ปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้
4. การจัดให้มีการประเมินข้อความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ข้อความหรือแนวทางดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

มารศรี สุธานี (2540: 34 – 35) อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้ โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียน

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540: 13) สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ควรกำหนดขึ้นโดยผู้นำ (Leader initiated) มิได้กำหนดโดยกลุ่มบุคคล ซึ่งผู้นำที่ดีต้องรู้จักสนทนาและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกแล้วนำมาพิจารณาว่า โลกปัจจุบันเป็นเช่นไร นำข้อมูลผนึกเข้าเป็นวิสัยทัศน์ แล้วหาวิธีการที่จะมุ่งสู่สภาพที่ควรจะเป็นหรือวิสัยทัศน์นั้น ในการสร้างวิสัยทัศน์จำเป็นต้องคำนึงถึงศีลธรรม จริยธรรม เพื่อให้มีทิศทางที่จะมุ่งไปมีความถูกต้อง มั่นคง นำความรุ่งเรืองมาสู่ชีวิตหรือองค์กรนั้นๆ วิสัยทัศน์เป็นการมองภาพแห่งอนาคต หรือวิสัยทัศน์นั้นทำให้ชีวิตมีความหมาย มีพลังที่จะก้าวไปสู่จุดหมายที่มุ่งหวังไว้

ชลาลัย นิมิตรบุตร (2550: 67) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา

จิตมา วรรณศรี (2550: 45) ได้อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูล ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548: 43) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำ ส่วนใหญ่เกิดจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

วิลมอร์ (Willmore. 2002: 221) ได้อธิบายว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

เบราน์ (Braun. 1991: 1139 – A) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึงการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น ต้องมีการศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อยจุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ ก็คือการมีส่วนร่วม

ดูบริน (DuBrin. 1998: 376) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) ผู้บริหารต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย และตัดสินใจเลือก

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาและอุปสรรคของโรงเรียน การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างภาพอนาคตของโรงเรียน

## 5.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

องค์กรต่างๆ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะให้วิสัยทัศน์นั้นบังเกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสื่อสารทำความเข้าใจกับสมาชิกในองค์กรได้รับรู้ให้มีส่วนร่วมและรับวิสัยทัศน์นั้นไปเป็นแนวปฏิบัติ ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

ชีฟ และ โชเฮนไฮท์ (Sheive; & Schoenheit. 1987: 101) ให้ความเห็นว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนี้จะได้ผล จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสาร เผยแพร่และเป็นผู้มีวาทศิลป์

แบร์ และคนอื่นๆ (Beare; et al. 1989: 120 – 121) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. โดยทางการพูดทั้งทางปากเปล่าและโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตัวสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร

2. โดยการกระทำ การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยียนการเลือกเน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่างๆ รวมถึงตารางปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

3. โดยการให้รางวัลด้วยคำพูดหรือการกระทำของผู้หน้าที่เลือกให้รางวัลแก่สมาชิกอื่นๆ ขององค์กร อาจเป็นคำพูดง่าย ๆ แสดงความขอบคุณ ค่ายกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

มารศรี สุธานี (2540: 36) สรุปว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

ประชุม โพธิกุล (2540: 25) ได้อธิบายว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากจะใช้วิสัยทัศน์กำหนดแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนแล้ว ผู้บริหารต้องใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

พัฒน์ โภณจนาท (2542: 24) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการใช้สื่อต่างๆ ผ่านทางคำพูด สิ่งพิมพ์ และผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรได้เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น

นาณูส (Nanus. 1992: 21 – 35) กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการสร้างความไว้วางใจแก่บุคลากรให้ยอมรับวิสัยทัศน์ โดยการเผยแพร่วิสัยทัศน์หลายรูปแบบทั้งพูด การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา

ทอมสันต์ (Thompson. 2003: 37) ได้ได้อธิบายว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากจะกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนแล้ว ผู้บริหารต้องใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ทั้งการโน้มน้าวใจครูและบุคลากรให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรให้เห็นว่า สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้

คาร์ฮัน (Kahan. 2002: 38) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการใช้สื่อต่างๆ การชี้แจงให้ครูและบุคลากรมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การนำความรู้ใหม่ๆ มาพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน รวมถึงการแสดงความคิดเห็น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและมิตรภาพ

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจงรายละเอียดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ การพบปะพูดคุยกับคณะครูให้เห็นถึงภาพในอนาคตของโรงเรียน การโน้มน้าวใจครูและบุคลากรให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การสร้าง

ความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรให้เห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้ การอธิบาย ชี้แจงให้ครูและบุคลากรมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การนำความรู้ใหม่ๆ มาพูดคุยแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร การเข้าพบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์

### 5.3 การเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร นักวิชาการต่างๆ ได้ให้แนวคิดการเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 26) สรุปว่า การทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุได้ โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

สมชาย เทพแสง (2552: 83 – 95) สรุปว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงาน ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 19) สรุปว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ให้กำลังใจกับทุกคน บทบาทของผู้นำจึงอยู่ที่จิตใจของผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีความคิดดี เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผู้นำต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 21) สรุปในคู่มือการขับเคลื่อนโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากลว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในวิธีการเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

ซาคกิน (Sashkin. 1988: 115) สรุปว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) คือ ผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่าง มีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความหนักแน่น เป็นมิตร เป็นผู้ที่ร่วมแบ่งปันความรู้สึกกับสมาชิก

แฮสส์ (House. 1971: 321) สรุปว่า การเป็นแบบอย่าง (Role Model) คือ การเป็นตัวอย่างของการเห็นคุณค่าภายในของวิสัยทัศน์ของกลุ่ม

ทอมสันต์ (Thompson. 2005: Online) สรุปว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง รวมถึงการแสดงออกในลักษณะที่อบอุ่น ให้ความสนใจ

สรุปการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพ เรียบร้อย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นคนตรงเวลา วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ มีความศรัทธาในวิชาชีพและปฏิบัติตนตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน วางตนเป็นกลาง มีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

#### 5.4 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ทำให้การบริหารจัดการ ประสบผลสำเร็จ ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและมีอิทธิพล ต่อบรรยากาศในโรงเรียนอีกด้วย (Teamwork. 2009: Online)

##### 5.4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม มีคำที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยกัน 3 คำ คือ กลุ่ม ทีม และทีมงาน ซึ่งล้วนแต่มีความหมายในทางเดียวกัน มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

บรยรงค์ ไตจินดา (2546: 79) สรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกันของ บุคคลจำนวนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานกัน เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546: 150) สรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนจำนวนหนึ่ง ที่มีทักษะต่างๆ กัน มาทำงานร่วมกันและกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางร่วมกันโดยต่างรับผิดชอบร่วมกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่นๆ (2546: 10) สรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงาน ร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สันทัต สะศิวนิช (2552: ออนไลน์) สรุปว่า การทำงานเป็นทีม ต้องมีองค์ประกอบ สำคัญ 3 ประการ (3P) ได้แก่ 1) มีวัตถุประสงค์ (Purpose) ต้องชัดเจน 2) มีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ในการทำงาน 3) มีผลการทำงาน (Performance)

โดยสรุปการทำงานเป็นทีมจะสอดคล้องกับ การรวมกันของบุคคลจำนวนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวางแผน การดำเนินกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ อันดีต่อกัน มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานกัน เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

##### 5.4.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546: 34) กล่าวถึงความสำคัญของทีมงาน เป็นความสำเร็จ ของงาน ทีมงานที่ดีมีคุณภาพช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ขึ้น ในการทำงาน

วีระยุทธ ชาทะกาญจน์ (2551: 405) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับทีมงานไว้ว่า แนวคิดเรื่องทีมงาน เป็นแนวคิดสำคัญที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานใหม่ขององค์กรในปัจจุบัน บริษัทและองค์กรต่างยอมรับว่าเป็นวิธีที่เหมาะสม สามารถใช้ได้วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรนั้นสร้างคุณภาพที่สูงขึ้นได้

จำเนียร จวงตระกูล (2549: 255) สรุปว่า การทำงานเป็นทีมนี้จะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานได้โดยง่าย อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสงบสุข ซึ่งตามนัยความหมายของมนุษย์สัมพันธ์นั้น เป็นที่ยอมรับกันว่า มนุษย์ไม่อาจอยู่คนเดียวและไม่อาจทำงานคนเดียวได้

दनัย เทียนพุ่ม (2542: 11) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จใช้ทีมงาน หรือคณะทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของความสำเร็จ คุณลักษณะเด่นของทีมงาน ได้แก่ 1) สมาชิกต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และมาตรฐานต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานนั้นๆ 4) มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี 5) สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในการทำงานเปิดเผยไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) ยอมรับมติของที่ประชุม

นอกจากนี้ ทองหล่อ เดชไทย (2544: ออนไลน์) สรุปว่า ทีมงานมีความสำคัญ ดังนี้ 1) ช่วยให้งานที่ไม่สามารถกระทำคนเดียวได้ประสบความสำเร็จ 2) ช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ทันเป้าหมาย 3) เป็นการรวมบุคคลที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะมารวมงานกัน 4) ช่วยให้สมาชิกของทีมงานแต่ละคนได้แสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

การทำงานเป็นทีมนี้มีความสำคัญช่วยทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

#### 5.4.3 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

เฮย์ส (Hayes, 1997: 78 – 79) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายงาน และการวางแผนการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกต่างยอมรับ
2. มีความไม่เป็นทางการ มีลักษณะสะดวกสบาย และผ่อนคลาย
3. สมาชิกมีส่วนร่วม ในการอภิปราย
4. การเกิดความไม่ลงรอยกันเป็นการนำไปสู่การพัฒนาทีม ให้การสนับสนุนความไม่ลงรอยกัน ไม่เห็นพ้องต้องกัน จะไม่หลีกเลี่ยง หรือมีความรู้สึกขัดแย้ง
5. ยึดมติความเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจจะอยู่บนความเห็นพ้องต้องกัน
6. มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ซ่อนเร้น
7. มีการมอบหมายงาน บทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน

8. แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำ สมาชิกทุกคนในทีมต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล

คูกและคนอื่นๆ (Cook; et al. 1997: 12) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้ 1) บรรยากาศการทำงานของทีมไม่ตึงเครียด มีความสะดวกสบาย 2) สมาชิกมีความเข้าใจและยอมรับภารกิจของทีม 3) สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน และต่างก็ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน 4) สมาชิกได้มีโอกาสแสดงออกและใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม 5) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับเฉพาะเรื่องงานมิได้นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง 6) ทีมงานมีความตระหนักรู้เสมอเกี่ยวกับภารกิจของทีมงาน 7) การตัดสินใจของกลุ่มเป็นการตัดสินใจที่ได้จากทุกฝ่าย 8) เมื่อมีการมอบหมายงานให้สมาชิก สมาชิกจะได้รับคำชี้แจงเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและยอมรับปฏิบัติตามภารกิจเหล่านั้นด้วยความเต็มใจ 9) บรรดาสมาชิกในกลุ่มยอมรับพึ่งพิงผลของกันและกัน 10) กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของเขาเอง

บิล (Bill. 2004: 32 – 37) สรุปว่า คุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพสูง ได้แก่ 1) เห็นชอบในเป้าหมายที่วางไว้และยึดมั่นในเป้าหมาย 2) เป้าหมายของทีมมีความสำคัญกว่าเป้าหมายเฉพาะบุคคล 3) มีความเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน 4) ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ทั้งจากตัวเองและผู้อื่น 5) เปิดใจยอมรับต่อแนวคิดใหม่ๆ มุมมองอื่นๆ และยอมรับความเสี่ยง 6) ตัดสินใจบนพื้นฐานของเนื้อหาและสาระสำคัญของแนวคิด

โดยสรุปคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย บรรยากาศการทำงานของทีมไม่ตึงเครียด มีความสะดวกสบาย สมาชิกมีความเข้าใจและยอมรับภารกิจของทีม สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน และต่างก็ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน และสมาชิกได้มีโอกาสแสดงออกและใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม

#### 5.4.4 การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งในการดำเนินการพัฒนาทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้ (Ford. 1997: Online )

1. การวางแผนทีมงาน ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางสู่จุดหมายนั้นๆ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ของทีมงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. การจัดโครงสร้างของทีมงาน โดยระบุกิจกรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และประสานงานภายในอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เลือกบุคลากรเข้าร่วมทีม ทั้งนี้ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมของบุคลากร เพราะแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ และพรสวรรค์ที่แตกต่างกัน
4. การควบคุมและติดตามผล อาจใช้วิธีกำหนดตารางเวลาการทำงานที่ชัดเจน แล้วตรวจสอบกับผลงานที่ได้
5. การประเมินผล เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินว่า ทีมงานสามารถทำได้ดีในเรื่องใดบ้างและสิ่งใดยังเป็นจุดด้อยอยู่ เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไข

การสร้างพลังของทีมงานจึงเน้นในด้านการประชุมเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การสร้างความสัมพันธ์และมีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน การไว้วางใจซึ่งกันและกันและสร้างความเชื่อมั่นในทีมงาน เพื่อดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

#### 5.4.5 กลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ มีกลยุทธ์สำคัญ ดังนี้ (Hayes. 1997: 12 – 15)

1. สร้างทีมย่อยๆ ขึ้นมา เห็นได้ชัดว่าสามารถช่วยได้ในการกระตุ้นให้ทีมที่ประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาสมาชิกอันมีจำกัดได้เมื่อต้องการ บางทีก็สัก 5 คน ซึ่งอาจเป็นตัวเลขที่ดีที่สุดสำหรับสภาพแวดล้อมทั่วๆ ไป ท่านจำเป็นต้องคิดถึงบุคคลซึ่งประกอบกันเข้าเป็นทีม คงไม่เหมาะสมนักที่จะให้มีพนักงานสองคนซึ่งเป็นนักคิดเข้าร่วมทีมจะทำให้เกิดกรณีพิพาทขึ้นภายในทีม เพราะการริเริ่มและทัศนะที่ไม่สอดคล้องกัน ฉะนั้นก็ฉนั้นเราไม่ควรมีนักปฏิบัติการมากนัก เพราะแต่ละคนจะทำงานไปคนละทางสองทาง ดังนั้นจึงควรนำอัตราส่วนผสมที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการสร้างทีม ให้มีนักคิด นักจัดการ นักปฏิบัติการ และอื่นๆ ซึ่งจะสนับสนุนซึ่งกันและกันและตรวจสอบกันเองเป็นไปตามความเหมาะสม

2. เห็นชอบในเป้าหมาย ให้แน่ใจว่าสมาชิกทุกคนรู้ว่าจะทำงานของตนคืออะไร มาตรฐานและเป้าหมายคืออะไร และจะก้าวไปในทิศทางใด ครูแต่ละหน่วยงานจะต้องพยายามรวมกลุ่มเข้าด้วยกันเพื่อทำงานในหน้าที่อย่างดีที่สุดและให้อยู่ในทีมเดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนจัดรูปงานของตนเข้ากับงานของคนอื่นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวมอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา ต้องให้สมาชิกทุกคนเห็นด้วยกับสิ่งที่ตนกระทำอยู่ว่ากำลังทำอะไร ทำเมื่อใด ทำอย่างไร เพราะจะช่วยให้เกิดการประสานงานและทำงานด้วยกันอย่างสามัคคี กลมเกลียว

3. รู้จักสมาชิกเป็นรายตัว เป็นที่กระจ่างชัดว่าท่านจะต้องรู้จักสมาชิกแต่ละคนในทีม เป็นอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อที่จะสามารถระบุได้ว่าสมาชิกแต่ละคนมีลักษณะสำคัญและองค์ประกอบอย่างไร ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละคน จะต้องติดต่อกับแต่ละคนในลักษณะที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น นักปฏิบัติการจะต้องถูกกระตุ้นให้ทำงานช้าลง รอคอย คิดและรับฟังคนอื่นก่อนที่จะทำงานต่อ ในบางครั้งจะต้องเข้าไปใกล้ชิดสมาชิกของท่าน เช่น ระหว่างนักปฏิบัติการกับนักตรวจสอบ ให้ทั้งสองฝ่ายนั่งลงเจรจากัน รับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายและยอมรับทัศนะของอีกฝ่ายหนึ่งบ้าง

4. รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านและทีมงาน และระหว่างทีมด้วยกันเองมีความสำคัญในการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การเป็นทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่อง และผลที่ได้รับกลับมาจะช่วยหยุดการซบเซา ลดความสับสน ระบุปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและฟื้นฟูสัมพันธภาพโดยรวม นับเป็นความจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องพูดจากับคนอื่นๆ ทั้งในการประชุมปกติที่เป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อก้าวไปข้างหน้า ยอมรับคำแนะนำต่างๆ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน แบบสอบถาม

ต่อไปนี้จะช่วยให้ท่านตัดสินใจได้ว่าท่านและทีมงานมีการติดต่อสื่อสารกันดีพอหรือไม่ อย่างไรที่จะต้องปรับปรุงบ้าง

### ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีดังนี้ (อัมพิกา หมุดใหม่. 2552: ออนไลน์)

1. สมาชิกทุกคนต้องรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานและมีความสำนึกผูกพันที่จะร่วมปฏิบัติการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้นอย่างจริงจัง
2. สมาชิกของทีมรู้ถึงความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของตนเองและของเพื่อนร่วมทีมของตนเป็นอย่างดี
3. สมาชิกในทีมรู้กระจ่างถึงบทบาทของตนในการทำงานร่วมทีมและแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม
4. มีกฎ ระเบียบ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมและคุ้มครองให้สมาชิกได้ปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีผลดี ปลอดภัยและราบรื่น
5. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีในระหว่างสมาชิก
6. มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อขจัดปัญหาขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น
7. มีวิธีการที่สมาชิกร่วมปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
8. มีวิธีการที่ปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอในการสร้างความรู้สึกระหว่างสมาชิกให้มี สำนึกในความเป็นกลุ่มหรือพวกเดียวกัน
9. มีวิธีการทำงานที่ดี
10. มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการร่วมทำงานอยู่เสมอ

ผู้วิจัยสามารถสรุปเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน กระจายอำนาจให้ครูได้รับผิดชอบงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามทักษะความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้สมาชิกมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการพัฒนาบุคลากรในทีมงาน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากรได้มีประสบการณ์การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการยอมรับในการตัดสินใจของเสียงข้างมาก และมีการทบทวน กำกับ ติดตามการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ

### 5.5 การสร้างเครือข่าย

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ นักวิชาการต่างๆ ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย ดังนี้

#### 5.5.1 ความหมายของเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายในแวดวงการพัฒนาในปัจจุบันมีการพูดถึง “เครือข่าย” กันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเครือข่ายน่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ เพราะสมาชิกของเครือข่ายจะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกัน (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 9) นักวิชาการ

และท่านผู้รู้ทั้งหลายได้ให้ความหมาย “เครือข่าย” ในมุมมองที่หลากหลาย ดังนี้

ประเวศ วะสี (2539: 34) สรุปว่า ในบริบทของสังคมไทยในอนาคตสังคมจะประกอบด้วย กลุ่มหรือชุมชนที่เชื่อมโยงกันเป็นตาข่ายสังคม (Social Network) เช่นเดียวกันกับโครงสร้างของเซลล์สมอง โดยแต่ละชุมชน นอกจากประกอบด้วยบุคคลที่เป็นบุคคลเรียนรู้แล้ว ชุมชนก็จะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ แต่ละชุมชนก็จะเชื่อมโยงกับชุมชนอื่นเกิดเป็นตาข่ายการเรียนรู้ที่มีพลังทางปัญญาสูงยิ่ง และเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น คือ โลกแห่งความเป็นชุมชนที่ทุกคนมีความหมาย รวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนและเชื่อมโยง เป็นตาข่ายโครงสร้างใหม่ในโลกการเชื่อมโยงถักทอกันของชุมชนเป็นเครือข่ายจะเกิดพลังทางสังคมที่แก้ไขปัญหาที่ยากๆ ทำให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง สังคมเข้มแข็ง เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงและยั่งยืน

นฤมล นิราทร (2543: 43) สรุปว่า เครือข่าย เป็นการทำงานที่รูปแบบการประสานงานของกลุ่มคน หรือองค์การที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า เครือข่ายเป็นการทำงานที่เป็นรูปแบบความร่วมมือหรือการพึ่งพาอาศัยกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 28) สรุปว่า เครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์การ หน่วยงาน หรือสถาบันใดๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ขนิษฐา กาญจนรังษิณนท์ (2558: ออนไลน์) สรุปว่า เครือข่าย คือ กลุ่มของคนหรือองค์การที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันโดย มีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้างโดยสมาชิกยังมีความเป็นอิสระซึ่งในความหมายนี้ สำคัญคือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจกิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน หรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและการเป็นสมาชิกเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระ หรือความเป็นตัวของตัวเองของคน หรือองค์การนั้นๆ

สมชัย จิรโรจน์วัฒนา (2553: ออนไลน์) สรุปว่า เครือข่าย หมายถึง การประสานงานรูปแบบหนึ่ง ที่โยงใยการทำงานของกลุ่มบุคคล หรือองค์การหลายองค์การ ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใด เรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงาน หรือร่วมกันทำกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้มีอำนาจสั่งการ

เดวิด และ เดวิดสัน (David; & Davidson. 1994: 2) สรุปว่า เครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่รอบข้าง ลักษณะของความสัมพันธ์นี้ สามารถนำมาอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในเครือข่านั้นได้ เครือข่ายจึงเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ในสังคม

### 5.5.2 ความหมายของการสร้างเครือข่าย

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2551: ออนไลน์) สรุปว่า การสร้างเครือข่าย เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองอีกรูปแบบหนึ่ง ทั้งนี้การสร้างเครือข่าย หมายถึง การแสวงหาโอกาสเพื่อรู้จักกับบุคคลใหม่ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่พึงรู้จัก รวมทั้งการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในสายอาชีพหรือแวดวงเดียวกัน

ขนิษฐา กาญจนรังษิณนท์ (2558: ออนไลน์) ให้ความหมายว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง การทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ในทัศนะของ สตาร์กี้ (Starkey) การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่า ทำให้เกิดการคบค้าสมาคมแบบพึงพิง

### 5.5.3 ประเภทของเครือข่าย

เครือข่ายสามารถแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับสมาชิก พื้นที่กิจกรรมหลักวัตถุประสงค์ และโครงสร้างการดำเนินงานในลักษณะองค์การของเครือข่ายเอง หรือขึ้นอยู่กับนิยามและกิจกรรมที่แต่ละกลุ่มกำหนดขึ้น นักวิชาการและผู้รู้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของเครือข่ายไว้ ดังนี้

นฤมล นิราทร (2543: 44) จำแนกประเภทของเครือข่ายว่ากระทำได้ในหลายมิติ ได้แก่

1. จำแนกตามพื้นที่ดำเนินงาน เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล จังหวัด ภาค และระดับประเทศ
2. จำแนกตามประเภทกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายทำงานด้านเด็กและสตรี ด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาชุมชน ด้านสิทธิมนุษยชนและด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
3. จำแนกตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายแรงงานเครือข่ายครูพิทักษ์สิทธิเด็ก เครือข่ายสารวัตรนักเรียน เป็นต้น
4. จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ จำแนกโดยใช้เกณฑ์นี้ จะทำให้เกิดเครือข่ายขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายตามแนวดิ่งและเครือข่ายแนวนอน

4.1 เครือข่ายตามแนวดิ่ง หมายถึง เครือข่ายที่มีโครงสร้างลักษณะเป็นช่วงชั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน มีองค์การที่มีสถานภาพสูงกว่าและอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่องค์การที่เป็นลูกข่าย เครือข่ายตามแนวดิ่งจะพบมากในองค์การธุรกิจ เช่น เครือข่ายเฟรนไชส์ต่างๆ ซึ่งลูกข่ายต้องพึ่งพาบริษัทแม่ ในเรื่องเครื่องหมายการค้าในขณะที่ลูกข่ายจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ที่จะได้จากแม่ข่าย

4.2 เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การต่างๆ ภายในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปโดยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อภายในเครือข่าย เป็นการติดต่อระหว่างบุคคล หรือองค์การ หรืออาจจะมีการทำหน้าที่ประสานงานระหว่างเครือข่าย เช่น จัดการประชุม กระจายข้อมูลข่าวสาร หรือเป็นแกนกลาง เมื่อต้องการ

ให้มีการปฏิบัติการร่วมกันองค์การประสานงานนี้ก็ยังมีสถานภาพเท่าเทียมกันกับองค์การอื่น ภายในเครือข่าย ซึ่งเครือข่ายในงานพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นเครือข่ายตามแนวนอน

ยิ่งยง เทาประเสริฐ (2542: 22) แบ่งประเภทเครือข่ายเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

1. เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะการเกิดของเครือข่าย ซึ่งสามารถแบ่งเป็นเครือข่ายในด้านต่างๆ คือ

1.1 เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการของภาครัฐ เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน เครือข่ายอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น เครือข่ายประเภทนี้ จะมีลักษณะกระบวนการทำงานและโครงสร้างค่อนข้างเป็นทางการ มีกฎระเบียบ และได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

1.2 เครือข่ายที่เกิดจากการสนับสนุนจากองค์การพัฒนาเอกชน ซึ่งจะมีการรวมกลุ่มตามปัญหาสาธารณะที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสุขภาพ ด้านเกษตรกรรม เป็นต้น เครือข่ายประเภทนี้ เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ มีการจัดโครงสร้างที่ง่าย ไม่ซับซ้อน

2. เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ เครือข่ายที่ดำเนินการโดยยึดกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาเป็นเกณฑ์ โดยรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมเป็นครั้งคราว เช่น เครือข่ายการเรียนรู้

#### 5.5.4 แนวทางการสร้างเครือข่าย

ขนิษฐา กาญจนรังษิณห์ (2558: ออนไลน์) ได้เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่ายดังนี้

1. เชิญองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุมโดยมีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วม หรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกันและมอบหน้าที่ ในการบริหารจัดการ การจัดการประชุมให้กับบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อการหาข้อตกลงร่วมกันในกิจกรรมที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันดังกล่าว

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลักและคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจนโดยให้สมาชิกส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วยเพื่อป้องกันการครอบงำจากกลุ่มคนบางกลุ่ม ทั้งนี้ควรมีการทบทวนสิ่งที่ได้กำหนดไว้เป็นระยะๆ เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมและความต้องการของสมาชิกในเครือข่าย

3. จัดตั้งกลุ่มแกนนำของเครือข่ายที่ปวารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงาน จัดการและส่งเสริมบำรุงให้กับสมาชิกซึ่งต้องไม่ติดอยู่กับกิจกรรมประจำวันขององค์การตัวเองและกลุ่มแกนนำต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำเครือข่าย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิกและป้องกันการผูกขาดอำนาจ

4. ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นมีส่วนอย่างสำคัญ ต่อความสำเร็จของเครือข่ายควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรม และวิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะเป็นประชาธิปไตย

5. เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากร เพื่อความมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกิจการของเครือข่าย และมีความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึงเงินทุนเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงถึงคุณภาพของสมาชิกวิธีการแบบมีส่วนร่วม และเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วย

6. ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เครือข่ายและผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยังสามารถทำให้การดำเนินงานทำได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น อาจกำหนดให้มีชื่อและสัญลักษณ์ของเครือข่ายเพื่อให้สามารถจดจำได้ง่ายขึ้นด้วย

7. สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งในแนวราบ แนวตั้ง หรือในภูมิภาคต่างระดับกันการเชื่อมโยงเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน หรือเป็นตัวแทนร่วมกันในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

8. มีการติดตามผลและประเมินผล เป็นประจำ สม่าเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของเครือข่าย ในระยะ ทั้งนี้ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธีและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพกิจกรรมของเครือข่าย และควรให้สมาชิกร่วมเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการติดตามและประเมินผล

9. จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับแกนนำองค์กรหรือผู้นำเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

10. ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสม ก็จะทำให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายตามกิจกรรมและความเข้มข้นของสมาชิก หรือกิจกรรมจะมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของเครือข่าย อันจะนำไปสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 70) แนวทางในการสร้างเครือข่าย อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. มีเอกภาพในด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ
  2. กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา
  3. กำหนดมาตรฐานการศึกษา
  4. ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง
  5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ
  6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น
- นอกจากนั้น ธนา ประมุขกุล (2548: ออนไลน์) ได้ศึกษาแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางอาชีวศึกษาระหว่างสถานประกอบการและองค์กรทางการศึกษา ดังนี้

1. ควรให้องค์การทางการศึกษาประสานงานร่วมมือกับสถานประกอบการ
2. ร่วมมือกันสร้างหลักสูตร ควรเชิญสถานประกอบการมาร่วมประชุมบ่อยๆ
3. การดำเนินงานร่วมกันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้
4. เชิญสถานประกอบการมาเป็นวิทยากร
5. ควรมีหลักสูตรระยะสั้น เสริมวิชาชีพต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางอาชีวศึกษา

ในชุมชน

6. ควรมีความร่วมมือในระดับไตรภาคี ได้แก่ สถานประกอบการ องค์กรทางการศึกษาและจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

สรุป การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สนใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งวิทยาการของชุมชน ใช้โรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับชุมชน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและผู้เรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน

## 6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะทำให้บรรยากาศของโรงเรียนเป็นไปอย่างอบอุ่น สภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างมีความสุข วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนั้น สามารถกำหนดได้ว่าต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต ดังที่ เทื่อน ทองแก้ว (2555: ออนไลน์) ระบุว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล จะสามารถวางแผนในการบริหารสถานศึกษาได้ถูกต้องและสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ โดยเน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางบวกอย่างสร้างสรรค์ โดยเพชรสุลักษณ์ บำรุงผล (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน : กรณีศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่อการจัดสภาพแวดล้อมศึกษาในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากทัศนะดังกล่าวจะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งยังมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

นอกจากนี้ รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง 2) บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะบรรยากาศแบบเปิด

ปานกลาง และ 3) มีความสัมพันธ์กันระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศเปิดของโรงเรียน และถ้าพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านพฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนกับด้านพฤติกรรมสามัคคีของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงทางบวก

สรุปว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ทั้งยังมีส่วนส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 7.1 งานวิจัยในประเทศ

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง 2) บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาเปิดน้อย จำนวน 35 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 38.04 เปิดปานกลาง จำนวน 44 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 47.83 และเปิดมาก จำนวน 13 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 14.13 และ 3) มีความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศเปิดของโรงเรียน และถ้าพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านพฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนกับด้านพฤติกรรมสามัคคีของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงทางบวก ส่วนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้าน ไม่สัมพันธ์กับด้านพฤติกรรมควบคุมของผู้บริหารโรงเรียนและด้านพฤติกรรมคับข้องใจของครูผู้สอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมสภาพแวดล้อม ค่านิยมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความดีและความสุขของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ความดีและความสุขของผู้เรียน มีลักษณะการจัดวัฒนธรรมสถานศึกษา เช่น รูปแบบ และหลักการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นต้น 2) สภาพแวดล้อมสถานศึกษาสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ความดีและความสุขของผู้เรียนในระดับมากในเรื่องต่อไปนี้คือ การปลูกต้นไม้ให้ความร่มรื่นภายในสถานศึกษา การจัดบริเวณสถานศึกษาน่าอยู่ การจัดสวนและปลูกไม้ดอกไม้ประดับสวยงามภายในห้องเรียน มีแสงสว่างเพียงพอ ผู้สอนมีความรู้ความสามารถแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีอาคารเรียนและอาคารประกอบเพียงพอ และวิธีจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูหลากหลาย และ 3) ค่านิยมของสถานศึกษา ค่านิยมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความดีและความสุขของผู้เรียน จำแนกตามค่านิยมที่ปลูกฝังวิธีการปลูกฝัง และผลที่เกิดขึ้นสรุปผลได้ดังนี้ ค่านิยมที่สถานศึกษาปลูกฝังแก่ผู้สอน

และผู้เรียนคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความรับผิดชอบตรงต่อเวลา การเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ความมีระเบียบวินัย แต่งกายสุภาพเรียบร้อย และวิธีการปลูกฝังค่านิยม วิธีการปลูกฝังค่านิยมจะแตกต่างกันตามภาระหน้าที่ดังนี้ ประชุมครูและอาจารย์ เพื่อกำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาและมอบหมายให้ดูแลกิจกรรมและโครงการต่างๆ โดยเน้นการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้สอน ฝึกผู้เรียนให้ปฏิบัติตามค่านิยมของสถานศึกษา โดยผ่านการจัดกิจกรรมและโครงการ มีการติดตามรายงานผล อีกทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนโดยสอดแทรกในการเรียนการสอน ส่วนผลที่เกิดขึ้นผู้สอนและผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เป็นไปตามที่สถานศึกษาคาดหวัง และคล้ายคลึงกันดังนี้ ผู้สอนและผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีระเบียบวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการและสถานศึกษา มีสัมมาคารวะกิริยามารยาทงาม อ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ

วิเชียร กระพี้แดง (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาแนวการจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน การจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมรณรงค์และรักษาสีเขียวในสถานศึกษาและชุมชน ด้านการบริหารงานสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านการร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ด้านสิ่งแวดล้อมทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก ส่วนปัญหาและอุปสรรคการจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวมทั้งหมดมีปัญหา และอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย มีอยู่ด้านเดียวคือ ด้านการร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนด้านสิ่งแวดล้อมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

จามจุรี จำลองเมือง (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 6 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ปรับวิสัยทัศน์และเสนอวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนการสอนควรมีการวางแผนแนวปฏิบัติของโรงเรียน จัดสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ควรมีการจัดองค์การ จัดระเบียบปฏิบัติงานและจัดทรัพยากรด้านชุมชน ควรมีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนสนองความสนใจและความต้องการของชุมชน ระดมทรัพยากรต่างๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ ด้านคุณธรรม ควรมีการปฏิบัติตามคุณธรรม อย่างยุติธรรมและปฏิบัติตามจริยธรรม ด้านพัฒนาสังคม ควรมีการเข้าใจบริบทของโรงเรียน ตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจนและนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนาโรงเรียนและสังคม

สุพล อนามัย (2549: บทคัดย่อ) การศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และด้านวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จำแนกตามโรงเรียนเอกชน พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า

ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะสรุปได้ว่า ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมที่สำคัญที่สุดคือ มีจำนวนนักเรียนมากเกินไป มีพื้นที่และอุปกรณ์การเล่นน้อยกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออก ขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน ครูเสนอแนะว่าควรพิจารณาปรับนักเรียนในปริมาณพอเหมาะ จัดมุมสนทนาหมุ่ให้นักเรียนได้พักผ่อน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออก และควรมีกิจกรรมพานักเรียนไปศึกษาสถานนอกสถานที่

ศุภาพร ผิวงาม (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม การวางแผนดำเนินงานสิ่งแวดล้อมและการดำเนินการ และการปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ การตรวจสอบและการปฏิบัติการแก้ไข และการทบทวนการจัดการ

พระครูสมุห์ไกรสิทธิ์ ฐานโกสโล (ทิพม่อน) (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรของโรงเรียน ด้านการจัดกิจกรรมรณรงค์และรักษาสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ด้านการบริหารสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการจัดการสิ่งแวดล้อมทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

รุจิเรข เหมลา (2550: 114) ได้ศึกษา สภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน พบว่า สภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประคอง เจียรทรัพย์ (2550: 57) ได้ศึกษา การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ปี 2550 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนโดยรวมและด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมากกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชลาลัย นิมิบุตร (2550: 270) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์สูงทุกรายมิติ มิติการสร้างวิสัยทัศน์ มีข้อค้นพบเชิงปริมาณ และข้อค้นพบเชิงคุณภาพที่ตรงกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์โดยรับฟังความคิดเห็นจากคณะครู มิติการสื่อสารวิสัยทัศน์ มีข้อค้นพบที่ตรงกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารวิสัยทัศน์โดยเน้นย้ำหรือแสดงให้เห็นด้วยคำพูดหรือแสดงให้คณะครูทราบอยู่เสมอว่าต้องการจะให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต มิติการปฏิรูปตามวิสัยทัศน์ มีข้อค้นพบที่ตรงกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยใช้ความร่วมมือร่วมใจ และการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

เอกฉันท์ โชติจันทร์ (2550: 129) ศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนนั้น ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งปัจจุบันการเข้ารับการอบรมหลักสูตรนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงวิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานตามขอบข่ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษากำหนด

ทองอินทร์ บุญทูล (2551: 49) ศึกษาสภาพการจัดสิ่งแวดล้อมโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 3 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 3 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อม เพราะเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนที่จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ณัฐกิตติ์ นาคแดง (2551: 91) ศึกษาวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านโดยด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

วุฒิชัย ดานะ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มากที่สุดคือ ด้านการบริหารและการจัดการ รองลงมาคือ ด้านกายภาพและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิชาการตามลำดับ 2) บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิชาภาษาไทย อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

นิกัญชลาลันเหลือ (2554: 249 – 250) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) อิทธิพลทางตรงเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ 2) อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ โดยส่งผลผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์ 3) อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553: 260) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงลำดับความสำคัญไว้ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างศรัทธา

เอกรักษ์ ปาร์มวงค์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ที่มีต่อการรับรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการเรียนรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้มากขึ้น

โชคชัย ชุมสาขัย (2555: 31) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างพฤติกรรม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสร้างแรงดลใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์ในฐานะเอกบุคคล 2) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด แบบสนิทสนม แบบอิสระแบบควบคุม แบบรวบอำนาจและแบบเข้มเขหรือแบบปิด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ คือ

$Z'y = .254 \times 5 + .247 \times 3$  4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล และด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาแบบอิสระ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ  $Z'y = .175 \times 6 + .152 \times 3$  5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบควบคุม สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ใน

รูปคะแนนมาตรฐานได้คือ  $Z'y = .356X3 + .338X5 - .345X6$  6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล และด้านการมุ่งความสัมพันธ์ในฐานะเอกบุคคลส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบแนบสนิหสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ  $Z'y = .351X6 + .176X4$  7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงดลใจ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ  $Z'y = -.229X2$  8) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ในฐานะเอกบุคคลส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบซึมซาหรือแบบ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ  $Z'y = .215X4$

มีศิลป์ ชินภักดี (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโดยรวมทั้ง 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า (ผู้ปฏิบัติงาน งบประมาณ อาคารสถานที่ นโยบายการจัดการศึกษา วัสดุและครุภัณฑ์) และกระบวนการ (โครงสร้าง วิสัยทัศน์ เทคนิค และภาวะผู้นำ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฟอล์ค และ บอลลิง (Falk; & Balling, 1982: 22 – 28) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการศึกษาค้นคว้านอกสถานที่ที่มีผลต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการทดลองกับนักเรียนจำนวน 96 คน ที่เรียนอยู่ในระดับ 3 และระดับ 5 ด้วยการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งไปศึกษาค้นคว้าในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงทั้งวัน ส่วนอีกกลุ่มได้รับการสอนนอกห้องเรียนระหว่างชั่วโมงที่เรียน ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยประสบการณ์ตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า ส่วนการวัดด้วยการสังเกต พบว่า พฤติกรรมต่างๆ จะเปลี่ยนไปตามอายุและสภาพแวดล้อม จากแบบจำลองที่จัดทำขึ้น ได้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ และพฤติกรรมที่มีผลต่อขีดขั้นของการพัฒนาการและความแปลกใหม่ของสิ่งแวดล้อม

วูร์น (Vroon, 1990: 240) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัยด้านศิลปะขนาดเล็กกับสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย โดยสำรวจความคิดเห็นและสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจาก 119 วิทยาลัยใน 5 รัฐ ของเขตตะวันตกของประเทศอเมริกา พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีอิทธิพลต่อบุคคลและการปรับตัวตามธรรมชาติ วิทยาลัยขนาดเล็ก จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน เมื่อมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมผลการวิจัยนี้ เป็นข้อสรุปสำหรับนโยบายทางด้านการศึกษาให้คำจำกัดความถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของวิทยาลัยขนาดเล็ก และใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับนักปฏิบัติในการสร้างทฤษฎีใหม่ และเป็นหัวข้อวิจัยในอนาคตต่อไป

เมนเนแกน (Managan, 1990: 188) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียนแบบดั้งเดิมที่ปฏิบัติกันมา (Traditional) กับห้องเรียนที่จัดแบบไม่เป็นทางการ (Informal) โดยจัดออกมาในลักษณะศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนในห้องที่จัดสภาพแวดล้อมแบบไม่เป็นทางการ มีความคล่องตัว มีความคิดริเริ่มและจินตนาการดีกว่านักเรียนที่เรียน

ในห้องเรียนแบบดั้งเดิมที่ปฏิบัติกันมา

เบิร์น (Braun. 1991: 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศของโรงเรียนโดยศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและตามการรับรู้ของครู พบว่า ผู้บริหารเพศหญิงสร้างวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนกว่า และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นสู่คณะทำงานได้ชัดเจนกว่าเพศชาย และตามการรับรู้ของครู พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามการรับรู้ของครูเป็นตัวทำนายบรรยากาศของโรงเรียน

เนวิลล์ (Nawill. 1994: 198) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนซึ่งมีผลกระทบต่อการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนมีผลกระทบต่อการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนนั้น มีบรรยากาศภายในโรงเรียน จุดมุ่งหมายและหน้าที่ของผู้นำ ความคาดหวังทางด้านวิชาการและความประพฤติ การกล่าวตักเตือนในด้านความประพฤติของนักเรียนรวมไปถึงผู้ปกครองของนักเรียนด้วย

มูโนส (Munoz. 1996: Abstract) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองว่า บรรยากาศในชั้นเรียนมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน คือ นักเรียนมีความสนใจในการเรียนดีขึ้น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น

ชูแมน (Shusman. 1996: 119 – 125) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์องค์การภาวะผู้นำ และการสื่อสาร โดยมีสมมติฐานว่าภาวะผู้นำและการสื่อสารจะส่งผลต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กันสูง

คอฟฟีร์ (Cuffe. 1997: 89 – 103) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีสมมติฐานว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ได้แก่ สุขภาพของบรรยากาศโรงเรียน การได้รับการยอมรับในวิชาชีพอย่างกว้างขวาง ความจงรักภักดีของครูต่อผู้บริหาร และความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่มีสุขภาพดีกว่า ครูมีความจงรักภักดีต่อผู้บริหารสูงกว่าและความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนมากกว่ามีความสัมพันธ์กับผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์

มาโรน และ เทร์นเตอร์ (อานวย เลิศรุ่งโรจน์. 2549: 41; อ้างอิงจาก Malone; & Tranter. 2003) ได้วิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนต่อการจัดการและการออกแบบของบริเวณโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างที่หลากหลายระหว่างโรงเรียน โดยเฉพาะประเภทของการเล่นและสภาพแวดล้อม มีผลต่อการเรียนรู้ และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพทางกายภาพของโรงเรียนและเกี่ยวข้องกับการใช้และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายนอกห้องเรียน

เทลเลอร์ (Taylor. 2013: 566 – 583) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ วัดอุปสงค์ของการศึกษาเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และการรับรู้ประสิทธิภาพขององค์การ วิธีการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้อมูลจากผู้บริหารองค์การจำนวน 135 คน และผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 221 คน เก็บรวบรวมจาก 52 องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรต่างๆ ทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และ

การรับรู้ประสิทธิผลขององค์การ การวิเคราะห์เชิงถดถอยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความมีพฤติกรรมภาวะผู้นำสูงกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำวิสัยทัศน์ที่มีทักษะความเป็นผู้นำสูง จะช่วยให้เกิดการรับรู้ถึงประสิทธิผลขององค์การอย่างมาก

สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ และมีความสำคัญต่อการพัฒนาสติปัญญาความรู้ ความคิด ทักษะคิด คุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดีย่อมมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีความพอใจและศึกษาในโรงเรียนนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองนั้นจะเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต่อไป



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรคือ ครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองปีการศึกษา 2559 จำนวน 14 โรงเรียน คือ โรงเรียนสตรีอ่างทอง โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม โรงเรียนบางเสด็จวิทยา โรงเรียนโยธินบูรณะอ่างทอง โรงเรียนราชสถิตยัวิทยา โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตามณี” โรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยานุกูล” โรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาคม โรงเรียนไผ่วงวิทยา โรงเรียนสามโก้วิทยา โรงเรียนแสวงหาวิทยา โรงเรียนร่ำหว้าวิทยาคม โรงเรียนป่าโมกข์วิทยา และโรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม รวมจำนวนทั้งสิ้น 583 คน

#### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองปีการศึกษา 2559 จำนวน 244 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่ และ มอร์แกน (Krecie; & Morgan. 1970: 608 – 609) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดย ใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม ต่อจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก ดังตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ที่ | ชื่อโรงเรียน                        | ประชากรครู (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|-----|-------------------------------------|-----------------|--------------------|
| 1   | โรงเรียนสตรีอ่างทอง                 | 136             | 57                 |
| 2   | โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม     | 107             | 45                 |
| 3   | โรงเรียนบางเสด็จวิทยา               | 29              | 12                 |
| 4   | โรงเรียนโยธินบูรณะอ่างทอง           | 9               | 4                  |
| 5   | โรงเรียนราชสถิตวิทยา                | 14              | 6                  |
| 6   | โรงเรียนโพธิ์ทอง“จินตามณี”          | 54              | 23                 |
| 7   | โรงเรียนวิเศษไชยชาญ“ตันติวิทยาภูมิ” | 80              | 33                 |
| 8   | โรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาคม          | 16              | 7                  |
| 9   | โรงเรียนไผ่วงวิทยา                  | 12              | 5                  |
| 10  | โรงเรียนสามโก้วิทยา                 | 32              | 13                 |
| 11  | โรงเรียนแสวงหาวิทยา                 | 31              | 13                 |
| 12  | โรงเรียนร่ำหว้าวิทยาคม              | 17              | 7                  |
| 13  | โรงเรียนป่าโมกข์วิทยา               | 33              | 14                 |
| 14  | โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม             | 13              | 5                  |
|     | รวม                                 | 583             | 244                |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผู้ตอบสังกัด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด มีการปฏิบัติในระดับน้อย มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง มีการปฏิบัติในระดับมากและ มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดซึ่งใช้วัดภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การเป็นแบบอย่างที่ดี

## 4. การทำงานเป็นทีม

## 5. การสร้างเครือข่าย

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

|                                                    |               |         |
|----------------------------------------------------|---------------|---------|
| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ | มากที่สุดให้  | 5 คะแนน |
| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ | มากให้        | 4 คะแนน |
| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ | ปานกลางให้    | 3 คะแนน |
| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ | น้อยให้       | 2 คะแนน |
| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ | น้อยที่สุดให้ | 1 คะแนน |

**ตอนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด มีการดำเนินการในระดับน้อย มีการดำเนินการในระดับปานกลาง มีการดำเนินการในระดับมาก และมีการดำเนินการในระดับมากที่สุด ซึ่งใช้วัดการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียน 3 ด้าน คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม
2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านสภาพแวดล้อมและ
3. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทั้ง 3 ด้าน

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

|                                                     |   |       |
|-----------------------------------------------------|---|-------|
| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดให้  | 5 | คะแนน |
| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับมากให้        | 4 | คะแนน |
| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางให้    | 3 | คะแนน |
| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยให้       | 2 | คะแนน |
| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุดให้ | 1 | คะแนน |

### 3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
2. นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย

3. นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเหมาะสม ครบถ้วนตามขอบเขตเนื้อหา นิยามศัพท์ที่ศึกษาการใช้ภาษาในแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เท่ากับ .98 และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เท่ากับ .95
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้จากครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 244 คน ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสตรีอ่างทอง โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม โรงเรียนบางเสด็จวิทยา โรงเรียนโยธินบูรณะ อ่างทอง โรงเรียนราชสถิตวิทยา โรงเรียนโพธิ์ทอง“จินตามณี” โรงเรียนวิเศษไชยชาญ“ตันติวิทยาภูมิ” โรงเรียนวิเศษชัยชาญวิทยาคม โรงเรียนไผ่วงวิทยา โรงเรียนสามโก้วิทยา โรงเรียนแสวงหาวิทยา โรงเรียนรพีพรวิทยาคม โรงเรียนป่าโมกข์วิทยา และโรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม เพื่อขออนุญาต ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือออกจากบัณฑิตวิทยาลัย เสนอต่อผู้ประสานงาน ตามโรงเรียนกลุ่มประชากรสังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมกับนัดหมาย วันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 225 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.21% เพื่อนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 5.1 การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
2. กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert's Scale)

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การแปลผลคะแนนภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

|             |         |                                                              |
|-------------|---------|--------------------------------------------------------------|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง | ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก        |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย       |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

2.2 การแปลผลคะแนนการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

|             |         |                                                    |
|-------------|---------|----------------------------------------------------|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง | มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก        |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย       |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การแปลค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

|             |                              |
|-------------|------------------------------|
| ต่ำกว่า .30 | มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ    |
| .30 – .70   | มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง  |
| .71 – .90   | มีความสัมพันธ์ในระดับ สูง    |
| สูงกว่า .90 | มีความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก |

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

### 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

1.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)

### 2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 สมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2559 ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน วุฒิทางการศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองโดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองโดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\beta$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

a แทน ค่าคงที่

|            |     |                                                                          |
|------------|-----|--------------------------------------------------------------------------|
| R          | แทน | ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม |
| $R^2$      | แทน | ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม                  |
| $SE_b$     | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย                         |
| $SE_{est}$ | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์                                       |
| t          | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบที                                                   |
| $\hat{Y}$  | แทน | คะแนนของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ    |
| $\hat{Z}$  | แทน | คะแนนของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์                 |
| $X_1$      | แทน | คะแนนของการสร้างวิสัยทัศน์                                               |
| $X_2$      | แทน | คะแนนของการเผยแพร่วิสัยทัศน์                                             |
| $X_3$      | แทน | คะแนนของการเป็นแบบอย่างที่ดี                                             |
| $X_4$      | แทน | คะแนนของการทำงานเป็นทีม                                                  |
| $X_5$      | แทน | คะแนนของการสร้างเครือข่าย                                                |
| $Y_1$      | แทน | คะแนนของนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม                             |
| $Y_2$      | แทน | คะแนนของการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านการจัดสภาพแวดล้อม                    |
| $Y_3$      | แทน | คะแนนของการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม  |
| Y          | แทน | คะแนนของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนในรูปคะแนนมาตรฐาน                     |
| F          | แทน | ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ                                   |
| P          | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ                                                    |
| *          | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                                           |
| **         | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01                                           |

## 2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2559 ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน วุฒิทางการศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดัง ตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน วุฒิทางการศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองปีการศึกษา 2559

| สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม       | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------|-------|--------|
| เพศ                          |       |        |
| ชาย                          | 77    | 34.2   |
| หญิง                         | 148   | 65.8   |
| ขนาดโรงเรียน                 |       |        |
| ขนาดเล็ก                     | 52    | 23.1   |
| ขนาดกลาง                     | 75    | 33.3   |
| ขนาดใหญ่                     | 4     | 1.8    |
| ขนาดใหญ่พิเศษ                | 94    | 41.8   |
| วุฒิการศึกษา                 |       |        |
| ปริญญาตรี                    | 164   | 72.9   |
| ปริญญาโท                     | 61    | 27.1   |
| ปริญญาเอก                    | 0     | 0.0    |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้         |       |        |
| ภาษาไทย                      | 23    | 10.2   |
| คณิตศาสตร์                   | 31    | 13.8   |
| วิทยาศาสตร์                  | 37    | 16.4   |
| สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | 16    | 7.1    |
| สุขศึกษา และพลศึกษา          | 38    | 16.9   |
| ศิลปะ                        | 22    | 9.8    |
| การงานอาชีพและเทคโนโลยี      | 27    | 12.0   |
| ภาษาต่างประเทศ               | 31    | 13.8   |
| รวม                          | 225   | 100.0  |

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 มีขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษา และพลศึกษา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทองโดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดัง ตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองโดยรวม และรายด้าน

| ด้านที่ | ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---------|-----------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1       | การสร้างวิสัยทัศน์                      | 4.24      | 0.67 | มาก   |
| 2       | การเผยแพร่วิสัยทัศน์                    | 4.32      | 0.74 | มาก   |
| 3       | การเป็นแบบอย่างที่ดี                    | 4.34      | 0.79 | มาก   |
| 4       | การทำงานเป็นทีม                         | 4.29      | 0.75 | มาก   |
| 5       | การสร้างเครือข่าย                       | 4.21      | 0.72 | มาก   |
|         | รวม                                     | 4.28      | 0.71 | มาก   |

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.79) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.74) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.75) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.67) และด้านการสร้างเครือข่าย ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72)

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยรวมและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตาราง 5 – 9

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | ด้านการสร้างวิสัยทัศน์                                                                                              | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1      | ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน                            | 4.42      | 0.77 | มาก   |
| 2      | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลของโรงเรียนเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน                                               | 4.18      | 0.92 | มาก   |
| 3      | ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา                   | 4.32      | 0.90 | มาก   |
| 4      | ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนจากข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                         | 4.33      | 0.91 | มาก   |
| 5      | ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน                                                 | 4.19      | 0.95 | มาก   |
| 6      | ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน                                             | 4.16      | 0.99 | มาก   |
| 7      | ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร                          | 4.28      | 0.92 | มาก   |
| 8      | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ในการสร้างภาพอนาคตของโรงเรียน | 4.12      | 1.01 | มาก   |
| 9      | ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ                                                | 4.21      | 0.97 | มาก   |
| รวม    |                                                                                                                     | 4.24      | 0.67 | มาก   |

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.77) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนจากข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.91) และผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.90)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์                                                                                  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1      | ผู้บริหารโรงเรียนประชุมชี้แจงรายละเอียดของวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ                            | 4.33      | 0.93 | มาก   |
| 2      | ผู้บริหารโรงเรียนพบปะพูดคุยกับคณะครูให้เห็นถึงภาพในอนาคตของโรงเรียน                                       | 4.35      | 0.69 | มาก   |
| 3      | ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าว จูงใจครูและบุคลากรให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน | 4.41      | 0.76 | มาก   |
| 4      | ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรให้เห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้     | 4.39      | 0.74 | มาก   |
| 5      | ผู้บริหารโรงเรียนอธิบาย ชี้แจงให้ครูและบุคลากรมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน                        | 4.36      | 0.95 | มาก   |
| 6      | ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้ใหม่ๆ มาพูดคุยแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้บริหารครูและบุคลากร                        | 4.31      | 0.99 | มาก   |
| 7      | ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการที่หลากหลายในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน                                   | 4.26      | 1.03 | มาก   |
| 8      | ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่ไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น          | 4.28      | 0.95 | มาก   |
| 9      | ผู้บริหารโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์                           | 4.32      | 0.97 | มาก   |
| 10     | ผู้บริหารโรงเรียนเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้กับนักเรียนและบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก                  | 4.29      | 0.96 | มาก   |
| รวม    |                                                                                                           | 4.32      | 0.74 | มาก   |

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าว จูงใจครูและบุคลากรให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.76) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรให้เห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้ ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.74) และผู้บริหารโรงเรียนอธิบายชี้แจงให้ครูและบุคลากรมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.95)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี                                                                       | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1      | ผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย                                         | 4.25      | 0.96 | มาก   |
| 2      | ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร                  | 4.27      | 1.00 | มาก   |
| 3      | ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิด การพูด และการกระทำที่สอดคล้องกัน                                    | 4.44      | 0.93 | มาก   |
| 4      | ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดตารางเวลาและตรงต่อเวลาเสมอ                              | 4.34      | 0.96 | มาก   |
| 5      | ผู้บริหารโรงเรียนวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่                             | 4.30      | 1.02 | มาก   |
| 6      | ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ | 4.42      | 0.93 | มาก   |
| 7      | ผู้บริหารโรงเรียนศรัทธาในวิชาชีพและปฏิบัติตนตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน                 | 4.38      | 0.83 | มาก   |
| 8      | ผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นกลาง ยึดความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ                                  | 4.35      | 0.98 | มาก   |
| 9      | ผู้บริหารโรงเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                                   | 4.32      | 0.97 | มาก   |
| 10     | ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม                                   | 4.28      | 1.02 | มาก   |
| 11     | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ                    | 4.43      | 0.92 | มาก   |
| รวม    |                                                                                                | 4.34      | 0.79 | มาก   |

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิด การพูด และการกระทำที่สอดคล้องกัน ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.93) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.92) และผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.93)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | ด้านการทำงานเป็นทีม                                                                                              | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1      | ผู้บริหารโรงเรียนกระจายอำนาจให้ครูได้รับผิดชอบงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล                                      | 4.27      | 0.93 | มาก   |
| 2      | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกทำงานร่วมกันเป็นทีม                                                            | 4.23      | 0.98 | มาก   |
| 3      | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน              | 4.36      | 0.91 | มาก   |
| 4      | ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมาย วางแผน ประสานและเชื่อมโยงการทำงานของบุคลากรร่วมกัน                                | 4.34      | 0.97 | มาก   |
| 5      | ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากรได้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย | 4.32      | 0.95 | มาก   |
| 6      | ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในการตัดสินใจของเสียงข้างมาก                                                              | 4.26      | 0.94 | มาก   |
| 7      | ผู้บริหารโรงเรียนทบทวน กำกับติดตาม การทำงานอย่างสม่ำเสมอ                                                         | 4.28      | 1.08 | มาก   |
| 8      | ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นทีม ที่ส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้                        | 4.29      | 0.97 | มาก   |
| 9      | ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง                                                           | 4.25      | 1.00 | มาก   |
| รวม    |                                                                                                                  | 4.29      | 0.75 | มาก   |

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.91) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมาย วางแผน ประสานและเชื่อมโยงการทำงานของบุคลากรร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.97) และผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากรได้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.95)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้างเครือข่าย โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | ด้านการสร้างเครือข่าย                                                                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1      | ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้ครูไปเยี่ยมบ้านของนักเรียน                                                                                     | 4.20      | 0.91 | มาก   |
| 2      | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม วัฒนธรรม และประเพณีของชุมชน                                               | 4.31      | 0.93 | มาก   |
| 3      | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอน นำนักเรียนไปศึกษาแหล่งวิทยาการ ของชุมชน เช่น วัด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วิทยาศาสตร์และสถานที่ราชการอื่นๆ | 4.29      | 0.97 | มาก   |
| 4      | ผู้บริหารโรงเรียนใช้โรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับชุมชน                                                                     | 4.24      | 0.97 | มาก   |
| 5      | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานแก่ชุมชน                                                                        | 4.32      | 0.96 | มาก   |
| 6      | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำสาระสำคัญเกี่ยวกับสถานที่สำคัญ ของชุมชนมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน                     | 4.09      | 1.08 | มาก   |
| 7      | ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและผู้เรียน เรียนรู้ ร่วมกัน                                                         | 4.26      | 0.97 | มาก   |
| 8      | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้สอนที่เน้นการปฏิบัติจริง แก่ผู้เรียนและผู้ปกครอง                                                            | 4.17      | 0.97 | มาก   |
| 9      | ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาจัดการเรียนการสอน ตามสาระการเรียนรู้ของ หลักสูตรได้อย่างเหมาะสมแก่ชุมชน                                         | 4.12      | 1.05 | มาก   |
| 10     | ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน                              | 4.21      | 1.02 | มาก   |
| รวม    |                                                                                                                                         | 4.21      | 0.72 | มาก   |

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง ด้านการสร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) และเมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานแก่ชุมชน ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.96) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรม และประเพณีของชุมชน ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.93) และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอน นำนักเรียนไปศึกษาแหล่งวิทยาการ ของชุมชน เช่น วัด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วิทยาศาสตร์และสถานที่ราชการอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.97)

2. วิเคราะห์ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวม และรายด้าน

| ด้านที่ | การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน                                         | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---------|---------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1       | ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม                            | 4.27      | 0.77 | มาก   |
| 2       | ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อม                 | 4.24      | 0.74 | มาก   |
| 3       | ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม | 4.20      | 0.51 | มาก   |
|         | รวม                                                                 | 4.23      | 0.63 | มาก   |

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.77) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.74) และด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.51)

วิเคราะห์ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทองโดยรวมและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตารางที่ 11 – 13

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม                                                                                          | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1      | ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                       | 4.27      | 1.01 | มาก   |
| 2      | ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดแผนกลยุทธ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                                 | 4.39      | 0.93 | มาก   |
| 3      | ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีหลักสูตรการจัดสภาพแวดล้อมศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและชุมชน                                      | 4.22      | 0.95 | มาก   |
| 4      | ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                             | 4.21      | 0.91 | มาก   |
| 5      | ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                          | 4.40      | 0.87 | มาก   |
| 6      | ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                          | 4.33      | 0.82 | มาก   |
| 7      | ผู้บริหารโรงเรียนนำผลของการติดตามและการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง               | 4.21      | 0.97 | มาก   |
| 8      | ผู้บริหารโรงเรียนปลูกฝังค่านิยมด้านการดูแลและพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้กับบุคลากรในโรงเรียน เช่น การปลูกป่า การรักษาความสะอาด | 4.31      | 0.94 | มาก   |
| 9      | ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และจัดระบบความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ        | 4.14      | 1.02 | มาก   |
| 10     | ผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการ/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความปลอดภัย                                                  | 4.28      | 0.88 | มาก   |
| รวม    |                                                                                                                                   | 4.27      | 0.77 | มาก   |

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.87) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดแผนกลยุทธ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.93) และผู้บริหารโรงเรียนนิเทศติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.82)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อมโดยรวม และรายข้อ

| ข้อที่ | ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อม                                                                                      | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1      | ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยการประชุม การอบรม และการศึกษาดูงาน                                      | 4.20      | 0.98 | มาก   |
| 2      | ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงแนวปฏิบัติ การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน                                   | 4.15      | 0.98 | มาก   |
| 3      | ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                             | 4.28      | 0.97 | มาก   |
| 4      | ผู้บริหารโรงเรียนจัดสถานที่ให้สวยงามร่มรื่น เหมาะกับการผ่อนคลาย                                                                          | 4.23      | 0.94 | มาก   |
| 5      | ผู้บริหารโรงเรียนเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ                         | 4.25      | 0.98 | มาก   |
| 6      | ผู้บริหารโรงเรียนเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์และพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน | 4.27      | 0.92 | มาก   |
| 7      | ผู้บริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการพัฒนาทุกๆ ด้าน และมีความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม                     | 4.11      | 1.07 | มาก   |
| 8      | ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากร                        | 4.31      | 0.96 | มาก   |
| 9      | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมนักเรียนและครูให้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                | 4.37      | 0.88 | มาก   |
| รวม    |                                                                                                                                          | 4.24      | 0.74 | มาก   |

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมนักเรียนและครูให้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.88) ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากร ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.96) และผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.97)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียน  
มัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนา  
สภาพแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม                                                       | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1      | ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมร่วมกับชุมชน                                                              | 4.30      | 1.03 | มาก   |
| 2      | ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก<br>โรงเรียน                                                  | 4.21      | 0.99 | มาก   |
| 3      | ผู้บริหารโรงเรียนพานักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน                                                             | 4.20      | 0.97 | มาก   |
| 4      | ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานที่<br>สำคัญของชุมชนในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น ศาสนสถาน สวนสาธารณะ | 4.24      | 0.96 | มาก   |
| 5      | ผู้บริหารโรงเรียนและชุมชนร่วมมือในการแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมใน<br>ชุมชน                                                     | 4.01      | 0.81 | มาก   |
| 6      | ผู้บริหารโรงเรียนบูรณาการด้านการพัฒนา การจัดสภาพแวดล้อมกับการ<br>ป้องกันโรคติดต่อภายในชุมชน                               | 4.03      | 0.78 | มาก   |
| 7      | ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันกับชุมชนจัดสภาพแวดล้อมให้สามารถเป็นแหล่ง<br>เรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน        | 4.22      | 0.85 | มาก   |
| 8      | ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา                                                                   | 4.40      | 0.66 | มาก   |
| 9      | ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้และความพร้อมในการดูแล<br>เด็กที่เจ็บป่วย ประจำห้องพยาบาล                 | 4.29      | 0.70 | มาก   |
| 10     | ผู้บริหารโรงเรียนประชาสัมพันธ์การดำเนินการของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง<br>และชุมชนได้รับทราบ                                   | 4.10      | 0.95 | มาก   |
| รวม    |                                                                                                                           | 4.20      | 0.51 | มาก   |

จากตาราง 13 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดอ่างทอง ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม โดยรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุใน  
สถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.66) ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมร่วมกับ  
ชุมชน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 1.03) และผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้และความพร้อม  
ในการดูแลเด็กที่เจ็บป่วย ประจำห้องพยาบาล ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.70)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน

| ตัวแปร                                                                                | ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X <sub>1</sub> ) | ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X <sub>2</sub> ) | ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X <sub>3</sub> ) | ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>4</sub> ) | ด้านการสร้างเครือข่าย (X <sub>5</sub> ) | ด้านนโยบายและการบริหารงานสภาพแวดล้อม (Y <sub>1</sub> ) | ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อม (Y <sub>2</sub> ) | ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม (Y <sub>3</sub> ) | ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X <sub>1</sub> )                                              | 1.00                                     | .921**                                     | .912**                                     | .874**                                | .893**                                  | .917**                                                 | .887**                                                                | .672**                                                                                |                     |
| ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X <sub>2</sub> )                                            |                                          | 1.00                                       | .938**                                     | .900**                                | .880**                                  | .929**                                                 | .913**                                                                | .686**                                                                                |                     |
| ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X <sub>3</sub> )                                            |                                          |                                            | 1.00                                       | .953**                                | .912**                                  | .935**                                                 | .903**                                                                | .727**                                                                                |                     |
| ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>4</sub> )                                                 |                                          |                                            |                                            | 1.00                                  | .888**                                  | .919**                                                 | .899**                                                                | .687**                                                                                |                     |
| ด้านการสร้างเครือข่าย (X <sub>5</sub> )                                               |                                          |                                            |                                            |                                       | 1.00                                    | .931**                                                 | .899**                                                                | .698**                                                                                |                     |
| ด้านนโยบายและการบริหารงานสภาพแวดล้อม (Y <sub>1</sub> )                                |                                          |                                            |                                            |                                       |                                         | 1.00                                                   | .936**                                                                | .725**                                                                                |                     |
| ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อม (Y <sub>2</sub> )                 |                                          |                                            |                                            |                                       |                                         |                                                        | 1.00                                                                  | .674**                                                                                |                     |
| ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม (Y <sub>3</sub> ) |                                          |                                            |                                            |                                       |                                         |                                                        |                                                                       | 1.00                                                                                  |                     |
| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน (Y)                                                       |                                          |                                            |                                            |                                       |                                         |                                                        |                                                                       |                                                                                       | .957**              |

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม และด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อมในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .929 และ .913 ตามลำดับ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .686

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม และด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อมในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .935 และ .903 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .727

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการดำเนินงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .919

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อม  
ในโรงเรียนด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อมในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .899

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อม  
ในโรงเรียนด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมในระดับ  
ปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .687

5. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการสร้างเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .931

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการสร้างเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อมในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .899

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการสร้างเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .698

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปรากฏดัง ตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองเป็นตัวแปรเกนท์ โดยวิธี Enter

| ตัวพยากรณ์                        | b                        | $\beta$       | SE <sub>b</sub> | t       | p    |
|-----------------------------------|--------------------------|---------------|-----------------|---------|------|
| 1. การสร้างวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )   | .082                     | .087          | .053            | 1.548   | .123 |
| 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ( $X_2$ ) | .238                     | .280          | .053            | 4.461** | .000 |
| 3. การเป็นแบบอย่างที่ดี ( $X_3$ ) | .092                     | .116          | .068            | 1.354   | .177 |
| 4. การทำงานเป็นทีม ( $X_4$ )      | .156                     | .185          | .054            | 2.857** | .005 |
| 5. การสร้างเครือข่าย ( $X_5$ )    | .286                     | .328          | .045            | 6.430** | .000 |
| R = .958                          | SE <sub>est</sub> = .182 | F = 492.014** |                 |         |      |
| R <sup>2</sup> = .918             | a = .589                 |               |                 |         |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองได้ร้อยละ 91.80 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการสร้างเครือข่ายมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการเผยแพร่

วิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .328(Z_5) + .280(Z_2) + .185(Z_4) + .116(Z_3) + .087(Z_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .589 + .286(X_5) + .238(X_2) + .156(X_4) + .092(X_3) + .082(X_1)$$



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง และศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองปีการศึกษา 2559 จำนวน 244 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krecie; & Morgan. 1970: 608 – 609) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม แล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเริ่มต้นตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เท่ากับ .98 และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองสรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างเครือข่าย

2. ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านการจัดสภาพแวดล้อมและด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .957 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองได้ร้อยละ 91.80 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการสร้างเครือข่ายมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างเครือข่าย ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบาย ในการวางแผน วิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นโดยสะท้อนออกมาในรูปของ ค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร (ประชุม โพธิกุล, 2542: 22) พัฒนาให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างภาพที่ควรจะเป็น การสื่อสารภาพที่คิดได้ การปฏิบัติโดยการเพิ่มอำนาจให้ปฏิบัติหรือเรียกว่าการสร้างพลังร่วมเพื่อการปฏิบัติ (วีรวุฒิ ปันนิตามัย, 2538: 24) โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ และมีเป้าหมายชัดเจนตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกฉันท์ โชติฉันท์ (2550: 129) ศึกษาวิจัยเรื่อง เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของณัฐกิตติ์ นาคแดง (2551: 91) ศึกษาวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และรายด้าน

2. ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคล

ด้านการจัดสภาพแวดล้อม และด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นสภาพการณ์ของสิ่งต่างๆ ที่อยู่หรือเกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ ตัวบุคคล วิธีการ หรือกระบวนการต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในโรงเรียน และส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนทั้งในด้านบวกและลบ (สักรินทร์ บุญกว้าง. 2551: 9) ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อม การดำเนินงานทุกงานที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านรวมถึงเพื่อสร้างจิตสำนึกและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสภาพแวดล้อม เชื่อมโยงถึงการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ การประสานสัมพันธ์กับชุมชนในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน (สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. 2544: 25) ซึ่งเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนที่จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาพร ผิวงาม (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ทองอินทร์ บุญทูล (2551: 49) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการสิ่งแวดล้อมโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .957 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนั้น สามารถกำหนดได้ว่าต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล จะสามารถวางแผนในการบริหารสถานศึกษาได้ถูกต้อง และสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีการบริหารสภาพแวดล้อมอย่างมีวิสัยทัศน์ (เทือน ทองแก้ว. 2555: ออนไลน์) การบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสามารถพัฒนาผู้เรียนและช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเรียน อย่างมีความสุข ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน รวมทั้งช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาทำให้นักเรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนตามธรรมชาติ ได้ฝึกปฏิบัติจริง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุข ปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความรัก ความสามัคคี และยังได้เสนอเพิ่มเติมว่า สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงนั่นคือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่บริเวณโรงเรียนการจัดบรรยากาศในการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในบรรยากาศของการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน (สุพล อนามัย. 2549: บทคัดย่อ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรสุลักษณ์ บำรุงผล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน : กรณีศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่อการจัดสภาพแวดล้อมศึกษาในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองได้ร้อยละ 91.80 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างเครือข่ายมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการ ทำงานเป็นทีม ผลวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมในโรงเรียนนับเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้เรียนและช่วยให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด บุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จในการศึกษา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนจะ ส่งผลกระทบนต่อนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจอบอุ่นใจ ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพของ การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้สูงขึ้น (วุฒิชัย ดานะ. 2553: 61) ซึ่งการบริหารสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์กับการบริหาร สภาพแวดล้อมมีส่วนส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัย ของ โชคชัย ชุมสาชัย (2555: 31) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาแบบ แจ่มใสหรือแบบมืด โดยเฉพาะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการสร้างเครือข่ายนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเชื่อมโยง กลุ่มคนหรือองค์การที่สมัครใจในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันโดยมี ความเป็นอิสระ เท้าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกันแสวงหา โอกาสเพื่อรู้จักกับบุคคลใหม่ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่พึงรู้จัก รวมทั้งการรักษา ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่างๆ (อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. 2551: 35) ทั้งนี้เครือข่ายเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่สุดของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะสมาชิกของเครือข่ายจะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน ร่วมกัน (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 9) มีการร่วมมือหรือพึ่งพาอาศัยกัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลง อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆให้ประสบความสำเร็จ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างเครือข่าย ให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชน และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน
- 1.2 ควรมีการเสริมสร้างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม ประสานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่ง เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม เป็นการดึงศักยภาพของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับ โรงเรียนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้

1.3 ควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเพราะมีผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรหาตัวแปรภาวะผู้นำรูปแบบอื่น เช่น ภาวะผู้นำธรรมชาติรังสรรค์ ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

2.3 ควรทำวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น กรณีศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น





## บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3). กรุงเทพฯ:   
คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน. เอกสารสนับสนุน   
การดำเนินงานตามทิศทางการจัดการศึกษาของกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภา   
ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545ก). การจัดการเรียนการสอนการอนุรักษ์พัฒนาสิ่งแวดล้อม : รายงาน   
วิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม   
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- . (2545ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2   
พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- . (2553ข). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ:   
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- . (2553ค). เพื่อนครู : กระบวนการสิ่งแวดล้อมศึกษาพัฒนาโรงเรียน. กรุงเทพฯ:   
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูป   
การศึกษา. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. (2548). การบริหารงานเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2558,   
จาก <http://www.cdd.go.th/chumchon/artical/network/netmangt.doc>.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์   
เนชั่นแนล.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร   
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก:   
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑารัตน์ ทองทิพย์. (2549). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน   
เตรียมทหาร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย   
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจลิยว กล้าหาญ. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา   
ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์   
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ   
กาญจนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

- ชนิรดา อินเทียง. (2548). *คู่มือ TQM สู่ความเป็นเลิศในภาคธุรกิจบริการ*. กรุงเทพฯ: ตะวันออก (มหาชน).
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โชคชัย ชุมสาขัย. (2555, ธันวาคม). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การใน สถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วารสาร ราชนครินทร์*. 9 (22): 31 – 40.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ณัฐกิตติ์ นาคแดง. (2551). *การศึกษาวิสัยทัศน์ในการบริการงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐธยาน์ พลศรีเมือง. (2550). *การบริหารงานสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย การศึกษา ตำบลเวียงเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*. การศึกษาอิสระ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพงศ์ เกศมาริช. (2546). *ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจ*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ทบุคส์.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2542). *ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- . (2546). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดำรง อ่อนน่วม. (2543). *การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). *ภาวะผู้นำ : เพื่อการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ = Leadership for Excellent Quality Management*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทองอินทร์ บุญทูล. (2551). *สภาพการจัดสิ่งแวดล้อมโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. ปรินญาณินพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- ธงชัย แสงโพลง. (2546). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารสิ่งแวดล้อม ในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ธนา ประมุขกุล. (2548). เครือข่าย. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2558, จาก  
<http://www.anamai.moph.go.th/advisor/243/24313.html>.
- ธัญธรณ์ สุภักเลิศ. (2559). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการ  
ความปลอดภัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6.  
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา.  
กรุงเทพฯ: ขาวฟาง.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- นงลักษณ์ มีบุญสม. (2546). การศึกษาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
ประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- . (2546). สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย  
นาฏศิลป์อ่างทองตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษา. สารนิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร  
การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิกัญชลาลันเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ปรัช.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ สำแดงเดช. (2548). วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่  
การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เนชั่น. (2552). ปัญหาสิ่งแวดล้อม. สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2559, จาก  
[http://www.oknation.net/blog/buree/2009/02/10/entry\\_1](http://www.oknation.net/blog/buree/2009/02/10/entry_1).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:  
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- . (2548). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2534). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จามจุรี.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2548). มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปฎิคม พงษ์ประเสริฐ. (2550). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประคอง เจียรทรัพย์. (2550). การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ วศ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ประเทือง เรืองจันทร์. (2551). การบริหารสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ วะสี. (2539, เมษายน – พฤษภาคม). ปฏิรูปการศึกษาไทยข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์และมาตรการ. วารสารข้าราชการครู. 16(4): 34.
- . (2541). ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีแก้ไข : ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ประสงค์ วงศ์ลาโรจน์. (2541). สภาพแวดล้อมวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ในทัศนะของผู้บริหารอาจารย์และนักศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2546). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- พรรณี เวียงโสด. (2547). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียนอนุบาลพรรณี อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.
- พระครูสมุห์ไกรสิทธิ์ ฐานโกสโล (ทิพม่อม). (2549). บทบาทของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการจัดสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

- พระมหาโอชา สิงห์สนั่น. (2558). คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพชรสุลักษณ์ บำรุงผล. (2546). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีต่อการจัดสิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน : กรณีศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2549). การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ โดยคำดี. (2546). การดำเนินการตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2555) ความหมายสิ่งแวดล้อม. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2559, จาก <http://web.ku.ac.th/schoolnet/snet6/envi1/envi1-1.htm/>
- มันทนา แขวงโสภา. (2538). สภาพแวดล้อมวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์กระทรวงสาธารณสุข ในทัศนคติของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มารศรี สุธานี. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- มูลนิธิสืบนาเคสีเกียรติ. (2555: ออนไลน์). สิ่งแวดล้อม. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2559, จาก [http://www.seub.or.th/index.php?option=com\\_contact&view=contact&id=1&Itemid=29/](http://www.seub.or.th/index.php?option=com_contact&view=contact&id=1&Itemid=29/)
- ไมตรี คงนุกูล. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ ดินเคดกรุงเทพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยิ่งยง เทาประเสริฐ. (2542). เครือข่ายราชภัฏด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น. เชียงราย: สถาบันราชภัฏ เชียงราย.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- รุจิเรช เหมลา. (2550). *สภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบูรณ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณุช แสงนิ่มนวล. (2545). *วิสัยทัศน์ตามกระแสโลก*. กรุงเทพฯ: วันเนสพรีนติ้ง.
- วิเชียร กระพี้แดง. (2543). *การศึกษาสภาพปัญหาแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วินัย คำประดิษฐ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1 – 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- วีรุธ มาฆะศิรานนท์. (2544). *การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ทบุ๊คส์.
- วีระยุทธ ชาทะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538, พฤศจิกายน – ธันวาคม). *วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. *ข้าราชการ*. 40(6): 11 – 12.
- . (2541). *การสร้างวิสัยทัศน์ : คิดให้ได้-สื่อให้เป็น-ปฏิบัติล่วงหน้า*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 24(2): 33 – 44.
- . (2544). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- . (2545). *เชาวน์อารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- วุฒิชัย ดานะ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร อนุสสา. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนเอกชนในครอบครัวชาวเลเซียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: บุคโปรโมชันแอนด์เซอร์วิส.
- ศุภาพร ผิวงาม. (2549). *การจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

สมชาติ กิจยรรยง; และ อรจิรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2545). เทคนิคการจัดการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพ.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สมชาย เทพแสง. (2553). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

----- . (2552). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ : รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า.

วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 6(11): 83 – 95.

สมชาย เทพแสง; และ อรจิรา เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่ : หัวใจของการปฏิรูป. นนทบุรี:

เกรท เอ็ดดูเคชั่น.

----- . (2549). ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.

สมชาย เทพแสง. และคณะ. (2553). การศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน

ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภัยพิบัติ

สีนามิ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมศักดิ์ จลประสิทธิ์. (2543). ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์. วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.

17(3): 3 – 4.

สรวยรักษ์ พุทธิฤทธิ์. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปฏิรูปการศึกษา

ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สักรินทร์ บุญกว้าง. (2551). การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน อำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (วิทยาศาสตร์). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

สันตติ ศะศิวิณช. (2552). การทำงานเป็นทีม. สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2559, จาก

<http://www.dopa.go.th/iad/subject/teamwork.doc/>

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมอาชีวศึกษา. (2540). การจัดภูมิทัศน์ใน

สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). กลุ่มพลังงานการเรียนรู้แบบร่วมมือ.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน :

คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร. นนทบุรี: ประชุมช่าง.

- สำนักงานนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. (2544). *มาตรฐานและแนวดำเนินการเพื่อปฏิรูปสิ่งแวดล้อมศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน* (เอกสาร สน. ที่ 27/2554). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 – 2559) ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำเริง วงษ์เจริญ. (2549). *การบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ วาระดี. (2551). *ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศโรงเรียนที่เกี่ยวกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วทม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพล อนามัย. (2549). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพันธ์ แสนสุข. (2553). *Visionary Leadership : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สุวัฒน์ชัย ยากองโค. (2550). *การศึกษาการนำนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยนการ โรงเรียนธาตุพระลอ และโรงเรียนบ้านโศกคำ เขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). อุดรดิตถ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. ถ่ายเอกสาร.
- เสน่ห์ จัยโต. (2541). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา : กรณี ศึกษาของผู้บริหารระดับสูง*. ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2539). *ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ใน เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสรีพงศ์พิศ. (2548). *เครือข่าย : ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.
- เสวนิตย์ ชัยมุสิก. (2545). *การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- หริษา ยงวรรณกร. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อรพรรณ พรสีมา. (2547). *การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาแห่งประเทศไทย : โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- อัมพิกา หมุดใหม่. (2552). *การทำงานเป็นทีม*. สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2559, จาก <http://www.dopa.go.th/lead/ampiga/teamwork.doc/>
- อาภรณ์ ภูวितยพันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อารียา สตาร์ตัน. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2530). *แบบสอบถาม: การสร้างและการใช้*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ฟันนี้พับบลิชชิง.
- เอกฉันท์ โชติฉันท. (2550). *การศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- เอกราช ปารมวงค์. (2554, มกราคม – เมษายน). *สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ที่มีต่อการรับรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. 6(1): 14.
- แอนนา บรรเทาพล. (2552). *การศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 2 สังกัดเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- Beare, H.; Caldwell, B. J.; & Millikan, R. H. (1989). *Creating an Excellent School*. New York: Routledge.
- Bill, Lamperes. (2004). *Strategies for Staff Empowerment*. In *Education Resource Information Center*. 4(6): 32 – 37.
- Blumberg, Artur; & Greenfield, William. (1986). *The Effective Principal : Perspectives*. Boston: Allyn & Bacon.
- Braun, Jerry Bruce. (1991). *An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Climate*. *Dissertation Abstract International*. 52(4): 1139 – A.
- Coffey, R.E.; Cook, C.W.; & Hunsaker, P.L. (1997). *Management and Organizational Behavior*. Burr Ridge, IL: Irwin.
- Cook, Curtis; et al. (1997). *Management and Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Daft, Richard I. (1999). *Leadership Theory and Practice*. Orlando: The Dryden Press.

- David, S.; & Davidson, B. (1994). *Vision 2020*. New York: McGraw-Hill.
- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership : Research Finding, Practice and Skills*. Boston: Houghton Muffling.
- Falk, H.; & John and John, D. Balling. (1982, September). The field Trip Millicee : Learning and Behavior as a Function of Contextual Events. *The Journal of Educational Research*. 76: 22 – 29.
- Ford, Campbell. (1997). *Teamwork*. Retrieved September 17, 2016, from [http://www.acas.org.uk/publications/pub-ocp\\_no54.html/](http://www.acas.org.uk/publications/pub-ocp_no54.html/)
- Hackman, D.G.; Schmitt-Oliver, D.M.; & Tracy, J.C. (2002). *The Standards – based Administrative Internship : Putting the ISLLC Standards into Practice*. Illinois: Lanham.
- Hackman, J. R.; & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60: 159 – 170.
- Harold, W. (1978). *Personality Change in College Student*. New York: Nevit Stanford.
- Hatch. (2009). *Discourse and Language Education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hayes, Nicky. (1997). *Successful Team Management*. London: Thomson.
- Helmut, Maucher. (1995). *Leadership in Action*. New York: McGraw–Hill.
- Kahan, Seth. (2002). *Visionary Leadership*. Retrieved May 9, 2016, from [http://www.sethkahan.com/Resources\\_Ovisionary/leadership.html/](http://www.sethkahan.com/Resources_Ovisionary/leadership.html/)
- Larry, Lashway. (2009). *Visionary Leadership*. New York: McGraw–Hill.
- Locke, E. A.; et al. (1991). *The Essence of Leadership : The Four Keys to Leading Successfully*. New York: Lexington Books.
- Manasse, A.L. (1986). Vision and Leadership: Paying Attention to Intention. *Peabody Journal of Education*. 69(1): 150 – 173.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership : Creating a Compelling Sense of Direction for Your*. New York: Harper and Row.
- Northouse, G. (2007). *Leadership Theory and Practice*. 3rd ed. New Delhe: Sage.
- Peter. (1988). *Evaluating and Developing Administrative Performance*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Ramsay, William; & Euene, Clark. (1990). *New Ideas for Effective School Improvement Vision, Social Capital, Evaluation*. London: The Falmer Press.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior : Concepts Controversies and Application*. 10th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Robbins, P. Stephen; & Coulter, Mary. (2003). *Management (International Edition)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Thompson, Scott. (2009). *Visionary Leadership in Action While There is More to Leadership than Vision*. Retrieved March 15, 2016. from <http://www.books.google.co.th/books?isbn=0761971777>.
- Wilmore, E.L. (2002). *Principal Leadership : Applying the New Educational Leadership Constituent Council (ELCC) Standards*. California: Conwin Press.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An Introduction Analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Rows Publishers.
- Yukl, Gaey A. (1989). *Leadership in Organization*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice.
- Zaccaro, S.J.; & Banks, D. (2004). Leader Visioning and Adaptability : Bridging the Gap between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change. *Human Resource Management*. 43(4): 367 – 380.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 0519.12/ 3879



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายวินัย อินทรสวัสดิ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนโพธิ์ทอง (จันทามณี)

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-613-3257



ที่ ศธ 0519.12/ 3675

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายคมสัน ธรรมนุ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ  
การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ  
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง”  
โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน  
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม และ  
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-613-3257



ที่ ศธ 0519.12/ 3814



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๔๑ กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยานุกูล”

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอความเห็นชอบในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปริญทร์ ชัยวิสุทธิธำรงกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257

ที่ ศธ 0519.12/ 3883



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการจัดตั้ง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางเสด็จวิทยา

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและ  
การจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์  
เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอความเห็นชอบในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำ  
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง”  
เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือน  
สิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีนทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257



ที่ ศธ 0519.12/ 3674

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าโมกษวิทยา

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257

ที่ ศธ 0519.12/ 3878



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไผ่วงวิทยา

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและ  
การจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์  
เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเคราะหครุในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำ  
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง”  
เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือน  
สิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิธำกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257

ที่ ศธ 0519.12/ 3880



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตตามณี”

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูลในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิธำกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257

ที่ ศธ 0519.12/3873



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอความเห็นชอบในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257

ที่ ศธ 0519.12/ 3881



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชสถิตวิทยา

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอความเห็นชอบในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิธำกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257

ที่ ศธ 0519.12/ 3875



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรวิหัววิทยา

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอความเห็นชอบข้อมูลในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิธากร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257

ที่ ศธ 0519.12/ 3885



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีอ่างทอง

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257

ที่ ศธ 0519.12/ 3811



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามแก้ววิทยา

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิธำกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257

ที่ ศธ 0519.12/ 3876



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแสงหาวิทยา

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กิจสุเมธ แก้วพรหม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257

ที่ ศธ 0519.12/ 3884



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑) กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอังกูรวิทย์วิทยาเขต

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.กฤษณะ แก้วพรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอความเห็นชอบในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง” เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 613 3257



ภาคผนวก ค  
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย

อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.คณิต สุขรัตน์

อาจารย์ประจำ

หลักสูตรศึกษาศาสตร

สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ดร.อมรลักษณ์ คล้ายเรือง

ผู้อำนวยการ

กลุ่มคลินิกเวชกรรม

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ

และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

นายวินัย อินทรวาสดี

ผู้อำนวยการ

โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตามณี”

นายคมสัน ธรรมนุ

ผู้อำนวยการ

โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา



ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

#### คำชี้แจง:

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง (สพม. 5) และจึงนำไปวิเคราะห์ในขอบเขตที่ศึกษา
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยเพื่อจบการศึกษา โดยใช้ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำและการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ตาม ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูง  
มา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ ร.ต.กฤษเมธ แก้วพรหม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม**  
**ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง**

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

**1. เพศ**

- ☐ ชาย  
☐ หญิง

**2. ขนาดโรงเรียน**

- ☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน)  
☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนระหว่าง 500 – 1,499 คน)  
☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนระหว่าง 1,500 – 2,499 คน)  
☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คน ขึ้นไป)

**3. วุฒิทางการศึกษา**

- ☐ ปริญญาตรี  
☐ ปริญญาโท  
☐ ปริญญาเอก

**4. กลุ่มสาระการเรียนรู้**

- ☐ ภาษาไทย  
☐ คณิตศาสตร์  
☐ วิทยาศาสตร์  
☐ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
☐ สุขศึกษาและพลศึกษา  
☐ ศิลปะ  
☐ การงานอาชีพและเทคโนโลยี  
☐ ภาษาต่างประเทศ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

**คำชี้แจง:** โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านปฏิบัติในเรื่องนั้นระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนของท่านเพียงข้อเดียวของข้อคำถามทั้ง 49 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- |   |         |                            |            |
|---|---------|----------------------------|------------|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ระดับ | มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ระดับ | มาก        |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ระดับ | ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ระดับ | น้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ระดับ | น้อยที่สุด |

| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน                                                              | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                      | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านการสร้างวิสัยทัศน์</b>                                                                        |                  |            |                |             |                   |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน          |                  |            |                |             |                   |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลของโรงเรียนเพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียน                           |                  |            |                |             |                   |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา |                  |            |                |             |                   |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนจากข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                       |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านการสร้างวิสัยทัศน์</b>                                                                        |                  |            |                |             |                   |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน                               |                  |            |                |             |                   |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน                           |                  |            |                |             |                   |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร        |                  |            |                |             |                   |

| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน                                                                               | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                                       | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (ต่อ)</b>                                                                                   |                  |            |                |             |                   |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างภาพอนาคตของโรงเรียน |                  |            |                |             |                   |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ                                               |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์</b>                                                                                       |                  |            |                |             |                   |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนประชุมชี้แจงรายละเอียดของวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ                                     |                  |            |                |             |                   |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนพบปะพูดคุยกับคณะครูให้เห็นถึงภาพในอนาคตของโรงเรียน                                                |                  |            |                |             |                   |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าว จูงใจครูและบุคลากรให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน          |                  |            |                |             |                   |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรให้เห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้              |                  |            |                |             |                   |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนอธิบาย ชี้แจงให้ครูและบุคลากรมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน                                 |                  |            |                |             |                   |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้ใหม่ๆ มาพูดคุย แลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร                               |                  |            |                |             |                   |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการที่หลากหลายในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน                                            |                  |            |                |             |                   |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่ไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น                  |                  |            |                |             |                   |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์                                    |                  |            |                |             |                   |
| 10. ผู้บริหารโรงเรียนเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้กับนักเรียนและบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก                          |                  |            |                |             |                   |

| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน                                                                | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                        | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี</b>                                                                        |                  |            |                |             |                   |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย                                              |                  |            |                |             |                   |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร                       |                  |            |                |             |                   |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิด การพูด และการกระทำที่สอดคล้องกัน                                         |                  |            |                |             |                   |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนด ตารางเวลาและตรงต่อเวลาเสมอ                                  |                  |            |                |             |                   |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่                                  |                  |            |                |             |                   |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์      |                  |            |                |             |                   |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนศรัทธาในวิชาชีพและปฏิบัติตนตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน                      |                  |            |                |             |                   |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นกลาง ยึดความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ                                        |                  |            |                |             |                   |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                                        |                  |            |                |             |                   |
| 10. ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม                                       |                  |            |                |             |                   |
| 11. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ                        |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านการทำงานเป็นทีม</b>                                                                             |                  |            |                |             |                   |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนกระจายอำนาจให้ครูได้รับผิดชอบงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล                         |                  |            |                |             |                   |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกทำงานร่วมกันเป็นทีม                                               |                  |            |                |             |                   |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน |                  |            |                |             |                   |

| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน                                                                                                   | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                                                           | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านการทำงานเป็นทีม (ต่อ)</b>                                                                                                          |                  |            |                |             |                   |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมาย วางแผน ประสานและเชื่อมโยงการทำงานของบุคลากรร่วมกัน                                                      |                  |            |                |             |                   |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากรได้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย                       |                  |            |                |             |                   |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในการตัดสินใจของเสียงข้างมาก                                                                                    |                  |            |                |             |                   |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนทบทวน กำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ                                                                                |                  |            |                |             |                   |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้                                                |                  |            |                |             |                   |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง                                                                                 |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านการสร้างเครือข่าย</b>                                                                                                              |                  |            |                |             |                   |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้ครูไปเยี่ยมบ้านของนักเรียน                                                                                    |                  |            |                |             |                   |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรม และประเพณีของชุมชน                                                 |                  |            |                |             |                   |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอน นำนักเรียนไปศึกษาแหล่งวิทยาการของชุมชน เช่น วัด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วิทยาศาสตร์และสถานที่ราชการอื่นๆ |                  |            |                |             |                   |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนใช้โรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับชุมชน                                                                    |                  |            |                |             |                   |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานแก่ชุมชน                                                                       |                  |            |                |             |                   |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำสาระสำคัญเกี่ยวกับสถานที่สำคัญของชุมชนมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน                     |                  |            |                |             |                   |

| ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน                                                                       | ระดับการปฏิบัติ  |            |                |             |                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                               | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านการสร้างเครือข่าย (ต่อ)</b>                                                                            |                  |            |                |             |                   |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและผู้เรียน เรียนรู้ร่วมกัน                             |                  |            |                |             |                   |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้สอนที่เน้นการปฏิบัติจริง แก่ผู้เรียนและผู้ปกครอง                               |                  |            |                |             |                   |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมแก่ชุมชน              |                  |            |                |             |                   |
| 10. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน |                  |            |                |             |                   |

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน

**คำชี้แจง:** โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านดำเนินการในเรื่องนั้นระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการดำเนินการเพียงข้อเดียวของข้อคำถามทั้ง 29 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ดำเนินการระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ดำเนินการระดับ มาก
- 3 หมายถึง ดำเนินการระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ดำเนินการระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ดำเนินการระดับ น้อยที่สุด

| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน                                | ระดับการดำเนินการ |            |                |             |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                | มากที่สุด<br>(5)  | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม</b>                                |                   |            |                |             |                   |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน |                   |            |                |             |                   |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดแผนกลยุทธ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน           |                   |            |                |             |                   |

| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน                                                                                              | ระดับการดำเนินการ |            |                |             |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                                                              | มากที่สุด<br>(5)  | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อม<br/>(ต่อ)</b>                                                                                    |                   |            |                |             |                   |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีหลักสูตรการจัดสภาพแวดล้อมศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและชุมชน                                              |                   |            |                |             |                   |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                                     |                   |            |                |             |                   |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                                  |                   |            |                |             |                   |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศติดตามผล และประเมินผล การปฏิบัติงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                 |                   |            |                |             |                   |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนนำผลของการติดตามและการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง                       |                   |            |                |             |                   |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนปลูกฝังค่านิยมด้านการดูแลและพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้กับบุคลากรในโรงเรียน เช่น การปลูกป่า การรักษาความสะอาด เป็นต้น |                   |            |                |             |                   |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และจัดระบบความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ                |                   |            |                |             |                   |
| 10. ผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการ/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความปลอดภัย                                                         |                   |            |                |             |                   |
| <b>ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อม</b>                                                                                   |                   |            |                |             |                   |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาบุคลากรด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยการประชุม การอบรม และการศึกษาดูงาน                                       |                   |            |                |             |                   |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงแนวปฏิบัติ การดูแลรักษา สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน                                   |                   |            |                |             |                   |

| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน                                                                                              | ระดับการดำเนินการ |            |                |             |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                                                              | มากที่สุด<br>(5)  | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลด้านการจัดสภาพแวดล้อม (ต่อ)</b>                                                                               |                   |            |                |             |                   |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                              |                   |            |                |             |                   |
| 4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสถานที่ให้สวยงามร่มรื่นเหมาะกับการผ่อนคลาย                                                                            |                   |            |                |             |                   |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนเสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ                          |                   |            |                |             |                   |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ และพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน |                   |            |                |             |                   |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้าน และมีความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม                     |                   |            |                |             |                   |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากร                         |                   |            |                |             |                   |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมนักเรียนและครูให้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                 |                   |            |                |             |                   |
| <b>ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม</b>                                                                   |                   |            |                |             |                   |
| 1. ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมร่วมกับชุมชน                                                                              |                   |            |                |             |                   |
| 2. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน                                                                      |                   |            |                |             |                   |
| 3. ผู้บริหารโรงเรียนพานักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน                                                                             |                   |            |                |             |                   |

| การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน                                                                                                                                                                        | ระดับการดำเนินการ |            |                |             |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                                                                                                                                        | มากที่สุด<br>(5)  | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน</b><br><b>ในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม (ต่อ)</b><br>4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานที่สำคัญของชุมชนในวันสำคัญต่างๆ เช่น ศาสนสถาน สวนสาธารณะ |                   |            |                |             |                   |
| 5. ผู้บริหารโรงเรียนและชุมชนร่วมมือในการแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมในชุมชน                                                                                                                                                   |                   |            |                |             |                   |
| 6. ผู้บริหารโรงเรียนบูรณาการด้านการพัฒนา การจัดสภาพแวดล้อมกับการป้องกันโรคติดต่อภายในชุมชน                                                                                                                             |                   |            |                |             |                   |
| 7. ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันกับชุมชนจัดสภาพแวดล้อมให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน                                                                                                      |                   |            |                |             |                   |
| 8. ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา                                                                                                                                                             |                   |            |                |             |                   |
| 9. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้และความพร้อมในการดูแลเด็กที่เจ็บป่วย ประจำห้องพยาบาล                                                                                                               |                   |            |                |             |                   |
| 10. ผู้บริหารโรงเรียนประชาสัมพันธ์การดำเนินการของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบ                                                                                                                                |                   |            |                |             |                   |



ประวัตย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

|                              |                                                                                                            |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ ชื่อสกุล                | ว่าที่ ร.ต. กิจสุเมธ แก้วพรหม                                                                              |
| วันเดือนปีเกิด               | 24 กุมภาพันธ์ 2521                                                                                         |
| สถานที่เกิด                  | อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี                                                                                   |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน          | 49/1 หมู่ 7 ตำบลโคกกะเทียม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี                                                        |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | ครู โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตามณี”                                                                            |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน         | โรงเรียนโพธิ์ทอง “จินตามณี” 142 หมู่ 6 ตำบลอ่างแก้ว<br>อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง 14120                  |
| ประวัติการศึกษา              |                                                                                                            |
| พ.ศ. 2538                    | มัธยมศึกษาตอนปลาย<br>จาก โรงเรียนโคกกะเทียมวิทยาลัย                                                        |
| พ.ศ. 2543                    | ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา<br>วิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์<br>จาก สถาบันราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี         |
| พ.ศ. 2552                    | รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์<br>แขนงวิชาทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์<br>จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| พ.ศ. 2559                    | การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                              |