ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ปริญญานิพนธ์

ของ

บุญเจือ จุฑาพรรณาชาติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ของ

บุญเจือ จุฑาพรรณาชาติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2544

ฉ 152974

บุญเจือ จุฑาพรรณาชาติ (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพาณิชย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธ์พานิช.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาและเพื่อค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 393 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 4 ระดับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์การถดถอยและสหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้า มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. ครูผู้สอนประเมินว่า บรรยากาศเปิดขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับสูงและระดับต่ำ มีจำนวนใกล้เคียงกัน

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความศรัทธาสูงที่สุด และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทต่ำที่สุด

4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนได้ร้อยละ 38.59

THE RELATIONSHIP AMONG THE PRINCIPALS' VISION, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND OGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE TEACHERS IN PRIMARY SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF NAKHON-RATCHASIMA PRIMARY EDUCATION OFFICE

AN ABSTRACT

BY

BOONJUEA JUTAPUNNACHAT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
March 2001

Boonjuea Jutapunnachat. (2001). *The Relationship among the Principals' Vision, Organizational Climate, and Organizational Commitment of the Teachers in Primary Schools under the Jurisdiction of Nakhon-ratchasima Primary Education Office.* Master thesis , M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Miss. Supepun Phatanapanit, Assist. Prof. Raweewan Panpanich

The purposes of this research were to study the relationships between the principals' vision, organizational climate and organizational commitment of the teachers in the primary schools under the Jurisdiction of Nakhon-ratchasima Primary Education Office; and to find out the variables affecting the organizational commitment of the teachers.

The sample used in this research were 393 primary school teachers under the jurisdiction of Nakhon -ratchasima Primary Education Office. The sample was derived by the two–stage-sampling technique. The instrument used for gathering data was a rating scale questionnaire which consists of 3 sections: Section 1 : Principals' Vision, Section 2 : Organizational Climate – openness, and Section 3 : Organizational Commitment – faith, devotion, and loyalty. The multiple correlation and regression were used in data analysis.

The research findings were summarized as follows:

1. The principals' vision was at a rather high level. The teachers' commitment as a whole and its individual aspect were at a rather high level.

2. The number of teachers who viewed the open organizational climate in the primary schools at a high or low level were nearly similar.

3. The principals' vision and the organizational climate had positive relationships with the teachers' commitment as a whole and with its individual aspect at .01 level of significance. The principals' vision had the highest relationship with the faith whereas it had the lowest relationship level with the devotion.

4. The principals' vision and the organizational climate had positive effect on the organizational commitment of the teachers as a whole and its individual aspect. About 38.59 percent of the variance in the teachers' commitment was accounted by the principals' vision and the organizational climate.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ
กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ของ
นางบุญเจือ จุฑาพรรณาชาติ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่.....เดือน มีนาคม พ.ศ. 2544

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพาณิชย์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธ์พานิช)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพาณิชย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธ์พานิช กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงยิ่ง

การทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.มารศรี สุธานิธิ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์) ที่อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา รวมทั้งได้รับคำแนะนำการใช้ภาษาอังกฤษให้ถูกต้องจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยระลึกในพระคุณของคุณพ่อทอง คุณแม่จันทร์มา ฮวบกระโทก และครูอาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาให้ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพและบูชายิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล ขอขอบคุณครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง รวมทั้งขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ และขอขอบคุณ คุณสันต์ ศูนย์กลาง คุณอัญญา เล็กกระโทก คุณฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ เพื่อนร่วมรุ่นที่ 24 ตลอดจนผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่มิได้กล่าวนามในที่นี้ พร้อมทั้งขอขอบใจนางสาวฐิติขวัญ จุฑาพรรณาชาติและนายสกลปณต จุฑาพรรณาชาติ ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ และบูรพาจารย์ทุกท่าน รวมทั้งประโยชน์ที่เกิดจากวิทยาทานในครั้งนี้ขออุทิศเป็นส่วนกุศลให้ผู้ซึ่งมีส่วนช่วยเหลือและผลักดันให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตในครั้งนี้ คือ คุณโสภณ จุฑาพรรณาชาติ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เสียชีวิตระหว่างเรียน ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จึงถือว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันที่ได้ตั้งใจไว้

บุญเจือ จุฑาพรรณาชาติ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	7
	ตัวแปรที่ศึกษา	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	8
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	10
	สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
	การประถมศึกษาและการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	12
	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	15
	ความหมาย	15
	ความสำคัญของวิสัยทัศน์	16
	ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี	16
	กระบวนการของวิสัยทัศน์	18
	องค์ประกอบของวิสัยทัศน์	18
	มิติของวิสัยทัศน์	19
	การสร้างวิสัยทัศน์	20
	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	24
	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	26
	วิสัยทัศน์กับผู้บริหาร	29
	ลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์	31
	บรรยากาศองค์การ	33
	ความหมาย	33
	ลักษณะธรรมชาติของบรรยากาศองค์การ	34
	องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	35
	แบบบรรยากาศองค์การ	38
	สิ่งชี้วัดบรรยากาศองค์การ	39
	เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ	39
	ความผูกพันต่อองค์การ	41
	ความหมาย	41
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	42
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	43
	ตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์การ	44
	ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ	45
	เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ	47
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
	งานวิจัยต่างประเทศ	48
	งานวิจัยภายในประเทศ	51
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	54
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	54
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	56
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	73
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	73
	สรุปผลการการศึกษาค้นคว้า	75
	อภิปรายผล	76
	ข้อเสนอแนะ	79
	บรรณานุกรม	80
	ภาคผนวก	90
	ภาคผนวก ก..แบบสอบถาม	91
	ภาคผนวก ข..รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	103
	ภาคผนวก ค..คุณภาพของเครื่องมือ	105
	ประวัติย่อผู้วิจัย	113

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 รายละเอียดการจัดกลุ่มของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา..... 55

2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสำนักงานการประถม ศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา..... 56

3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในแต่ละด้านและโดยรวม..... 64

4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ วัดจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมครูผู้สอน..... 65

5 จำนวนครูที่แสดงความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน..... 66

6 จำนวนและระดับของช่วงบรรยากาศเปิดขององค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอน... 66

7 จำนวนและร้อยละของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมครูผู้สอน..... 67

8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศ องค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน..... 68

9 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ด้านความศรัทธา..... 69

10 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ด้านความทุ่มเท..... 70

11 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ด้านความภักดี..... 71

12 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวม 72

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 กระบวนการที่ครบวงจรของการมีวิสัยทัศน์..... 18
2 แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์..... 21

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาของประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) มุ่งให้การศึกษาเป็นปัจจัยในการพัฒนาคนและสังคมให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ คนไทยในอนาคตต้องเป็นคนมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม มีวิจารณญาณที่ดี เป็นคนที่มีคุณภาพเข้าสู่ความเป็นมาตรฐานสากล สิ่งซึ่งมีผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพประกอบด้วย หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อำรุง จันทวานิช. 2542 : 5) และจากผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 7) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษามี 5 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านชุมชนและปัจจัยด้านผู้ปกครองนักเรียน ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539 – 2550) ไว้ 4 ด้าน คือ ปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ปฏิรูประบบการศึกษา (ประยูร ศรีประสาธน์. 2543 : 49 ; อ้างอิงมาจาก คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา : ม.ป.ป.)

การปฏิรูปครูหรือพัฒนาครูเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับความเอาใจใส่ เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะครูมีส่วนเกี่ยวข้องทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ และที่สำคัญคือ ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. 2542 : 18) ในการทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความต้องการของครูและสามารถผสมผสานความต้องการทั้งของครูและขององค์การเข้าด้วยกัน รวมทั้งมีความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จะสนองความต้องการของครูให้มีความพอใจในการทำงาน (วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2535 : 111) หากครูมีความพอใจในการทำงานแล้วมักจะทำให้คนเหล่านั้นมีความผูกพันต่อองค์การพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงงานให้ดีขึ้น (กรองแก้ว อยู่สุข. 2537 : 2 – 35) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของครู และ

ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (บัญชา นิ่มประเสริฐ. 2542 : 2)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำต้องหาวิธีการหรือแนวทางที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความผูกพันต่อองค์การให้มากที่สุด ซึ่งริชาร์ดและคนอื่น ๆ (Richards and others. 1994 : 49 – 64) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การปัจจัยหนึ่ง คือ บรรยากาศองค์การ ในเรื่องนี้ จำรัส นองมาก (2540 : 1) ได้ให้เหตุผลว่า บรรยากาศองค์การที่ดีจะเป็นยิ่งกว่าการทำให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจ ยิ่งกว่าการทำให้ทุกคนมีความสุขเพราะบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ทุกคนทำงานอย่างเต็มที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ

ส่วนกิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 247) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อผลงานส่วนรวม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำที่ดี มีพฤติกรรมการนำที่เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้นำ ดังที่เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 5) ได้ยืนยันว่า ผู้นำกับผู้บริหารแตกต่างกันที่วิสัยทัศน์ ผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่าต้องการให้องค์การไปทางไหนและจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังทั้งหลายของสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์การ และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์การได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร จึงสามารถกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการได้ (Duke. 1987 : 51) จึงอาจกล่าวได้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การมีส่วนช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมามีโรงเรียนประถมศึกษาในความรับผิดชอบ 1,354 โรง มีนักเรียนจำนวน 314,347 คน มีครูจำนวน 16,321 คน รับผิดชอบจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุก่อนเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา และจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาตามนโยบายของรัฐ นับได้ว่าโรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่ให้ประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและประโยชน์ต่อสังคมอย่างสูงสุด (วรรณภา ประเสริฐสุข. 2537 : 22) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 15 – 16)

ได้ชี้แจงว่า ในการจัดการประถมศึกษายังมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงาน และปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะปัญหาการบริหารงานบุคคลเป็นปัญหาหลักที่มักจะพบได้โดยทั่วไปในระบบราชการไทย (บัญชา นิ่มประเสริฐ. 2542 : 2-3) แม้แต่ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรเช่นเดียวกัน จะเห็นได้จากการสังเกตพบว่า ครูจำนวนไม่น้อยที่ปฏิบัติงานแบบ "เช้าชามเย็นชาม" ไม่กระตือรือร้นไม่ทุ่มเทและเสียสละ ปฏิบัติงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปในแต่ละวันเท่านั้น และยังพบปัญหาอัตราการลาออกจากงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจาก 6 ราย ในปี พ.ศ.2540 เป็น 57 ราย ในปี พ.ศ.2541 และ 428 ราย ในปี พ.ศ.2542 (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. 2543 : ไม่ปรากฏหน้า) อัตราการลาออกในแต่ละปีมีจำนวนสูงมากเช่นนี้ สาเหตุประการหนึ่งอาจจะมาจากผลประโยชน์ที่เป็นแรงจูงใจให้ลาออกตามนโยบายจำกัดบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจัดให้มีโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด โดยมีผลประโยชน์ตอบแทนให้เป็นเงินบำเหน็จ 7 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย และยังได้รับบำนาญอีกจำนวนหนึ่ง

และยังพบอีกว่า ครูมีพฤติกรรมต่อต้าน ประพฤติตนไร้ระเบียบวินัย มีความขัดแย้งแข่งขัน ไม่รักหมู่คณะ ไม่มีความสามัคคี ซึ่งพบได้จากสถิติการทำผิดวินัยและการร้องเรียนร้องทุกข์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ดังที่ข้าราชการครูที่ถูกลงโทษทางวินัย จากปี พ.ศ.2540 – 2542 จำนวน 64 คน และมีการร้องเรียนร้องทุกข์จากปี พ.ศ.2540 – 2542 จำนวน 340 เรื่อง (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. 2543 : ไม่ปรากฏหน้า) รวมทั้งปัญหาเหล่านี้แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนลดต่ำลง ดังที่ นิวสตรอมและเดวิด (Newstrom and Davis.1989 : 98) ได้ยืนยันว่า หากบุคคลขาดความผูกพันต่อองค์การจะมีการขาดงานเพิ่มขึ้น อัตราการลาออกสูงขึ้น ไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีพฤติกรรมต่อต้าน และจำกัดบทบาทตัวเอง ขาดการยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์ หงุดหงิดกับเพื่อนร่วมงาน จะทำผิดกฎไม่เข้าข้างองค์การและประสิทธิผลขององค์การต่ำลง

นอกจากปัญหาความไม่ผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนแล้ว ยังพบประเด็นปัญหาของบรรยากาศองค์การไม่เอื้ออำนวยให้ครูผู้ปฏิบัติงานด้วยความพอใจและมีความสุขในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากอัตราการขอย้ายของข้าราชการครูเพิ่มมากขึ้นจากที่มีผู้ส่งคำร้องขอย้ายในปี พ.ศ.2540 จำนวน 1,102 คน ปี พ.ศ.2541 จำนวน 1,125 คน และปี พ.ศ.2542 จำนวน 2,175 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. 2543 : ไม่ปรากฏหน้า)

จะเห็นได้ว่าอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ถึงแม้ว่าสาเหตุของการยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูจะมีเหตุผลหลายประการที่เขียนไว้ในคำร้องขอย้าย เช่น ย้ายติดตามคู่สมรส ย้ายไปอยู่กับคู่สมรส ย้ายไปอุปการะบิดามารดา ย้ายเพื่อสะดวกในการเดินทาง หรือย้ายกลับภูมิลำเนา แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่มีถิ่นฐานบ้านเรือนอยู่ในพื้นที่หมู่บ้านเดียวกันกับโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ก็ยื่นคำร้องขอย้าย จากการดูเหตุผลในใบคำร้องขอย้ายและจากการสัมภาษณ์ครูเหล่านั้นจำนวนหนึ่ง พบว่า ที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพราะเบื่อบรรยากาศที่ทำงานเดิมอยากเปลี่ยนที่ทำงานใหม่บ้าง เหตุผลในการยื่นคำร้องขอย้าย จึงเขียนว่า "เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ" (วาสนา แสงมณี, สุรีภรณ์ อยู่กิ่ม, และพงษ์ศิล ยิ้มกระโทก. สัมภาษณ์ : 2542) จากเหตุผลข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยให้ครูทำงานอย่างมีความสุข ดังที่ คาร์เวล (Carvell. 1970 : 212 – 213) ได้ยืนยันในเรื่องนี้ว่า หากบรรยากาศองค์การมีมิตรไมตรีมีความสุขแล้ว นอกจากจะสนองความต้องการด้านสังคมแล้ว ยังมีส่วนช่วยลดอัตราการลาออกและการเปลี่ยนงานได้อีกด้วย ส่วนเพดโดร (Pedro. 1992 : 40) ได้ชี้แจงว่า บรรยากาศองค์การที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และสภาพแวดล้อมที่มีระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียนมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

บุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาอีกท่านหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีแนวนโยบายในการบริหารงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำและพฤติกรรมการนำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 5) ได้ยืนยันว่า ผู้นำกับผู้บริหารแตกต่างกันที่วิสัยทัศน์ ผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีแนวนโยบายในการบริหารงานแตกต่างไปจากผู้นำที่ไม่มีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้สังเกตการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งมักจะสั่งการให้ปฏิบัติงานเร่งด่วนเฉพาะหน้ามากกว่าที่จะส่งเสริมและติดตามให้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ แผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละโรงเรียนจึงมีไว้เพื่อให้หน่วยเหนือตรวจว่าได้จัดทำแผนปฏิบัติการ แต่ไม่ได้ติดตามผลให้เป็นไปตามแผนนั้น แผนปฏิบัติการจึงไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งการดำเนินงานในโรงเรียนจะดำเนินการทุกกิจกรรมที่หน่วยเหนือสั่งการ แต่ปฏิบัติเพียงผิวเผิน เพียงเพื่อให้ได้ดำเนินการตามกำหนดเวลาให้ผ่านไปในแต่ละวันเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่คิดสร้างสรรค์ภาพองค์การที่ควรจะเป็นในอนาคต จึงไม่มีการกำหนดเป้าหมายขอบข่ายและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจนที่จะดำเนินการไปสู่ภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้ การดำเนินงานในแต่ละโรงเรียนจึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แตกต่างไปจากโรงเรียนอื่น ๆ

พฤติกรรมดังกล่าวแสดงถึงการขาดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่วิเคราะห์ภาพองค์การในปัจจุบัน และคาดคะเนเตรียมการที่จะดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคต ดังที่ วันทนา เมืองจันทร์ (2542 : 10 – 11) ได้แสดงความคิดเห็นว่า หากผู้นำขาดวิสัยทัศน์แล้ว จะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถชี้ทิศทาง เป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จตามภาพที่พึงปรารถนาขององค์การ ไม่มีตัวกำหนดขอบข่ายและหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานที่จะดำเนินการเพื่อมุ่งสู่ภาพนั้น และบุคลากรในหน่วยงานจะไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้สูงเกินกว่ามาตรฐาน เพราะขาดขวัญกำลังใจ และอาจจะไม่มีจิตผูกพันที่จะร่วมมือกันผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้

จากหลักการและสภาพปัจจุบันปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

3. เพื่อหาน้ำหนักความสำคัญ (beta weight) ของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สามารถบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผู้บริหาร

สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้ทำงานด้วยความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์การ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ดังนี้

1. ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยแนวคิดของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 29) เกี่ยวกับ ลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

2. ศึกษาบรรยากาศองค์การ ตามแนวความคิดของฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986 : 94) ซึ่งได้ศึกษาบรรยากาศองค์การจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมครูผู้สอน โดยวัดจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ

2.1 พฤติกรรมสนับสนุน

2.2 พฤติกรรมสั่งการ

2.3 พฤติกรรมขัดขวาง

และวัดจากพฤติกรรมครูผู้สอน 3 ด้าน คือ

2.4 พฤติกรรมร่วมมือ

2.5 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

2.6 พฤติกรรมแตกแยก

แล้วนำค่าคะแนนของพฤติกรรมที่คำนวณได้มาหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การตามสูตรของบรอน (มารศรี สุธานิธิ. 2540 ข : 63 ; อ้างอิงมาจาก Braun. 1991 : 63)

3. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดของพอร์ทเตอร์และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 604) ซึ่งวัดความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การจากการแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกใน 3 ลักษณะ คือ

3.1 ความศรัทธา

3.2 ความทุ่มเท

3.3 ความภักดี

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

5. ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2543 จำนวน 16,321 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2543 จำนวน 393 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two – Stage Random Sampling) โดยใช้ตารางเทียบกลุ่มของศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุขโข (2540 : 125)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็นดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 บรรยากาศองค์การ โดยวัดจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน และพฤติกรรมครูผู้สอน 3 ด้าน ได้แก่

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ

1.2.1 พฤติกรรมสนับสนุน

1.2.2 พฤติกรรมสั่งการ

1.2.3 พฤติกรรมขัดขวาง

พฤติกรรมครูผู้สอน 3 ด้าน คือ

1.2.4 พฤติกรรมร่วมมือ

1.2.5 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

1.2.6 พฤติกรรมแตกแยก

แล้วนำผลจากการวัดพฤติกรรมทั้ง 6 ด้าน ที่คำนวณได้มาหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การตามสูตรของบรอน

2. ตัวแปรตามได้แก่

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน วัดจากการแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อองค์การ 3 ลักษณะ คือ

2.1.1 ความศรัทธา

2.1.2 ความทุ่มเท

2.1.3 ความภักดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

3. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่เป็นครูสายปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพความแตกต่างระหว่างภาพขององค์การในปัจจุบันไปสู่ภาพขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคต โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้ วัดได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษ์นิยม มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้นริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรม สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุด เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

5. บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในองค์การหรือสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครูและระหว่างคณะครูด้วยกันเอง ซึ่งทำให้สถานศึกษาหนึ่งแตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา โดยวัดได้จากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน และพฤติกรรมครูผู้สอน 3 ด้าน ดังนี้

5.1 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่

5.1.1 พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครู

5.1.2 พฤติกรรมสั่งการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด และยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ

5.1.3 พฤติกรรมขัดขวาง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบหมายภาระหน้าที่ให้แก่คณะครูมากเกินไป อันเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการสอน

5.2 พฤติกรรมครูผู้สอน 3 ด้าน ได้แก่

5.2.1 พฤติกรรมร่วมมือ หมายถึง การแสดงออกของคณะครูที่มีการช่วยเหลือให้การสนับสนุนและยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน

5.2.2 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของคณะครูที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อยมีการพบปะกันอยู่เสมอ

5.2.3 พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง การแสดงออกของคณะครูที่มีการพบปะกันน้อย มีความแตกแยกและขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

5.3 บรรยากาศเปิดขององค์การ หมายถึง คุณลักษณะภายในองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อันเป็นผลมาจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมครูผู้สอน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก นำผลจากการวัดพฤติกรรมทั้ง 6 ด้านที่คำนวณได้มาหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การ โดยใช้สูตรของบรอน ดังนี้

$$\text{ดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การ} = \frac{\text{ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของผู้บริหาร+ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของครูผู้สอน}}{2}$$

ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของผู้บริหาร = (พฤติกรรมสนับสนุน - พฤติกรรมสั่งการ - พฤติกรรมขัดขวาง)

ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของครูผู้สอน = (พฤติกรรมร่วมมือ + พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ - พฤติกรรมแตกแยก)

หากค่าตัวเลขต่ำแสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเปิดน้อย หากค่าตัวเลขสูงแสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเปิดมาก ซึ่งค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การนี้จะเป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยากาศเปิดขององค์การซึ่งเปิดน้อยไปถึงเปิดมาก

6. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์การที่มีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ โดยวัดได้จากพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะคือ

6.1 ความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของคณะครูที่แสดงออกถึงความเชื่อ การยอมรับในค่านิยม เป้าหมาย นโยบาย ปรัชญา คำขวัญ และแผนการปฏิบัติการของโรงเรียน

6.2 ความทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมของคณะครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความเสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานและชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ

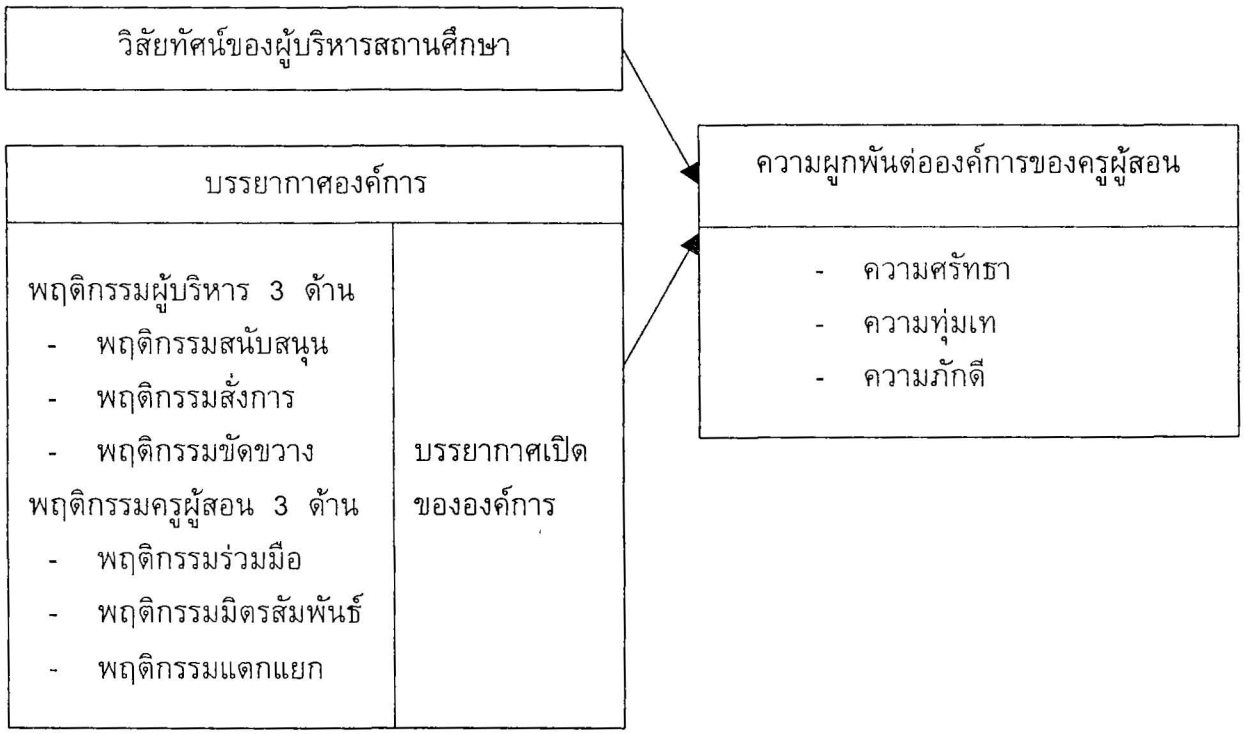
6.3 ความภักดี หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของคณะครูที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ ซื่อตรงที่มีต่อองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประสานแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน โดยศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 24 – 25) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษ์นิยม มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้นริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรม สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุด เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และศึกษาบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986 : 94) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ โดยศึกษาจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมครูผู้สอน คือ พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมครูผู้สอน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก แล้วนำไปคำนวณหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดตามสูตรของบรอน (มารศรี สุธานิธิ. 2540 ข : 63 ; อ้างอิงมาจาก Braun. 1991 : 63) รวมทั้งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนตามแนวคิดของพอร์ทเตอร์และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 604) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธาเป็นการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความทุ่มเทเป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม

อย่างเต็มที่เพื่อองค์การ ความภักดีเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอย่างภาคภูมิใจ

นอกจากนี้ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา และได้ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญ (beta weight) ของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน จึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. มีความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การประถมศึกษาและการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. บรรยากาศองค์การ
4. ความผูกพันต่อองค์การ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประถมศึกษาและการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่มีปริมาณงานสูงมาก มีโรงเรียนในสังกัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ของประเทศ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาก่อนการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กไทยที่มีอายุระหว่าง 4 – 6 ปี ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2535 โดยมุ่งหวังให้นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาได้มีการพัฒนาบุคลิกภาพ ศักยภาพ และมีความพร้อมสำหรับการเข้าเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กำหนดเวลาเรียน 1 ปี สำหรับเด็กเล็ก และ 2 ปี สำหรับชั้นอนุบาล 1 และอนุบาล 2 และจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กไทยทุกคน ที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 อย่างทั่วถึง โดยมุ่งหวังให้นักเรียนระดับประถมศึกษา มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) กำหนดเวลาเรียนต่อเนื่องตลอด 6 ปี ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาต่อจากการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กไทยตามหลักการและขอบข่ายที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายให้ดำเนินการ เพื่อสนองนโยบายด้านความเสมอภาคทางการศึกษาและการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้นักเรียน

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้มีการพัฒนาคุณธรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะต่อจากการศึกษาระดับประถมศึกษา ได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนมีความสามารถในการประกอบการงานและอาชีพตามควรแก่วัย กำหนดเวลาเรียน 3 ปี โดยใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533)

การบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529 : 27) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนไว้ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แต่ละงานมีขอบข่ายงาน ดังนี้

งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจขอบข่ายงานเพื่อจะได้บริหารงานให้ครอบคลุมงานต่าง ๆ ได้ โรงเรียนประถมศึกษา มีขอบข่ายงานวิชาการเกี่ยวข้องกับงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการ งานส่งเสริมการสอน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ

งานธุรการและการเงินเป็นงานที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการบริหารเป็นการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ และความนิยมชมชอบให้เกิดขึ้นแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นการสร้างชื่อเสียงให้เกิดขึ้นแก่โรงเรียน ซึ่งงานธุรการและการเงินมีขอบข่ายงานเกี่ยวข้องกับงานสารบรรณ งานทะเบียนและการรายงาน งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในด้านอาคารและสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ งานพัสดุ งานการเงินและการบัญชี

งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนและกิจกรรมนักเรียนทั้งมวลยกเว้นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนในหลักสูตรบรรลุผลยิ่งขึ้น ซึ่งมีขอบข่ายงาน 4 กลุ่มงานคือ งานที่โรงเรียนต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา งานที่โรงเรียนจัดบริการให้แก่นักเรียน งานที่โรงเรียนต้องส่งเสริมให้มีขึ้นในโรงเรียน และงานที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นใหม่

งานอาคารสถานที่เป็นงานที่จัดการเกี่ยวกับอาคารเรียน อาคารประกอบบริเวณสิ่งแวดล้อม ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ อันเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานอื่นในโรงเรียน อาจจำแนกขอบข่ายของงานอาคารสถานที่มีงานเกี่ยวกับอาคาร งานเกี่ยวกับสถานที่ งานเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก

งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือชุมชนและการรับ ความช่วยเหลือจากชุมชน ตลอดจนการติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ เพื่อให้มีความเข้าใจที่ดีต่อโรงเรียน และสามารถให้การสนับสนุนกิจการของโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ขอบข่ายของงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมี 6 งาน คือ งานให้บริการชุมชน งานรับความช่วยเหลือจากชุมชน งานสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ งานประชาสัมพันธ์ งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม กองทุน มูลนิธิในโรงเรียน งานเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้อุปการะโรงเรียน

งานบุคลากรเป็นงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานในการที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีกระบวนการบริหารงานบุคคลและขอบข่ายงาน 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การสรรหาบุคลากร มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา 2) การใช้บุคลากร มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน 3) การพัฒนาบุคลากรมีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการพัฒนา การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง 4) การธำรงรักษาบุคลากร มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การจัดสวัสดิการ การทะเบียนประวัติและการพ้นจากราชการ

จะเห็นได้ว่าโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีขอบข่ายงานที่ต้องดำเนินการอย่างกว้างขวาง ต้องอาศัยปัจจัยในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุและการจัดการ ซึ่งคนที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานโรงเรียน คือ ครู เพราะครูเป็นบุคลากรที่จะเอื้ออำนวยให้การจัดการศึกษาดำเนินไปในแนวทางที่พึงประสงค์ (พัชนี สิทธิพลากุล. 2540 : 19) ดังนั้นควรศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานของครู ทั้งครูผู้สอนและครูที่เป็นผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีบทบาทที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของหน่วยงาน คือ ผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรจะมีความเป็นผู้นำและผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (วันทนา เมืองจันทร์. 2542 : 5) จึงได้นำเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารที่เป็นผู้นำ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีแนวนโยบายในการบริหารงานแตกต่างไปจากผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำให้แต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันจึงควรศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ดังนี้

ความหมาย

คำว่า วิสัยทัศน์ เป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง แต่ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนแตกต่างกัน ดังที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ คือ

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Manasse. 1986) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นคุณภาพที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยอธิบายวิสัยทัศน์เหมือนกับมัคคุเทศก์หรือแผนที่ทางหลวง (Roadmap) ที่จะนำไปสู่อนาคตที่ดีกว่า ส่วนบลัมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield. 1986 : 227 – 228) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่ภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ นอกจากนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์เป็นเหมือนพิมพ์เขียวขององค์การซึ่งเขาต้องการจะให้เป็นในอนาคต และวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้เราสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้นได้ (มารศรี สุธานิธิ. 2540 ข : 31 ; อ้างอิงมาจาก Sheive and Schoenheit. 1987 : 194 ; Davis and Thomas.1989 : 22 ; Helligel and Slocum. 1989 : 467)

นักวิชาการไทยได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้ แอดมินิสเตรเตอร์ (2537 : 95) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดว่าหน่วยงานควรจะเป็นอย่างไรในอนาคตหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ส่วนวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 16) อธิบายไว้ว่า วิสัยทัศน์ คือ ผลพวงจากการรู้คุณค่าของบทเรียนในอดีต เข้าใจสภาพปัจจุบันและเตรียมการเพื่ออนาคตที่พึงประสงค์ที่มีความเป็นไปได้ และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 3) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์การในอนาคตเป็นภาพที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ (Unique) ที่ได้พัฒนาแล้ว (Improved) และสามารถบรรลุถึงได้ (Attainable) ส่วนมารศรี สุธานิธิ (2540 ข : 17) และวรรณพร สุขอนันต์ (2541 : 27) กล่าวไว้ทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น และประชุม โพธิกุล (2542 : 22) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพอนาคตที่องค์การต้องการจะให้เป็น โดยปกติแสดงออกมาในข้อความของวิสัยทัศน์เป็นการสะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์การ

รวมทั้งพัฒนิจ โกญจนาท (2542 : 23) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมาจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง น่าเชื่อถือและดึงดูดใจให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมาย และนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพความแตกต่างระหว่างภาพขององค์การในปัจจุบันไปสู่ภาพขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคต โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้

ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์มีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและต่อองค์การ ดังที่ นานาส (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Nanus. 1992) ได้เสนอว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการคือ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรักผูกพัน เกิดความมุมานะพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพของงาน

3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น

4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต โดยเฉพาะเชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรักความผูกพัน เกิดความมุมานะพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์การ

ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

ในเรื่องลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ นานาส (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Nanus.1992) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควรประกอบด้วย

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์การ

2. เป็นอุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการ ช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. น่าเชื่อถือ

4. โน้มน้าวจิตปฏิบัติ

5. แสดงออกมาอย่างชัดแจ้ง ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

6. มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ

7. บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์การ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 21 – 24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะลึกกว้างไกลและสูง ซึ่งแสดงถึงความไม่ผิวเผิน ไม่ใช่ลักษณะการสร้างภาพที่เน้นเชิงปริมาณโดยขาดความพร้อม ขาดทรัพยากรรองรับ ขาดการผลักดันให้บังเกิดการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง แม้วิสัยทัศน์จะมองแคบได้ แต่ก็ใช่เป็นการมองที่จุดใดจุดหนึ่ง เป็นการมองสร้างภาพที่มีมุมมองที่สังเคราะห์สร้างเป็นภาพรวม พิจารณาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหาและปัจจัยคุกคามในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้แล้ววิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะอื่น ๆ ดังนี้

1. การบรรลุถึงได้ (Attainable or achievable) มวลความคิดที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์นั้นต้องปฏิบัติได้ เป็นความแตกต่างที่สมเหตุสมผลภายใต้กรอบเวลาที่แน่นอน

2. เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานของความคิดที่กำหนดวิสัยทัศน์คือ ความสามารถของสมองที่เรียกว่ากระบวนกรรม (Paradigm) ชุดของความเชื่อ ที่มองโลกปฏิบัติต่อโลก รู้สึกต่อโลก วิสัยทัศน์ที่ดีมีประสิทธิภาพจะไม่หยุดเพียงแค่ความคิดสร้างภาพฉายไปในอนาคต ซึ่งยังถือเป็นวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล แต่จะเป็นวิสัยทัศน์ร่วม สร้างความคิดความเชื่อ ค่านิยมพื้นฐานร่วมกันช่วยกันผลักดัน แสดงออกเป็นพฤติกรรม ให้เห็นผล

3. น่าท้าทาย (Challenging) การกำหนดวิสัยทัศน์จะกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ท้าทายต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติ

4. พึงปรารถนา (Desirable) วิสัยทัศน์มักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์โน้มนำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

5. เน้นการปฏิบัติการล่วงหน้า (Proactive) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะไม่ย้อนรอยอดีต วิสัยทัศน์เป็นลักษณะการรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รู้เท่าทันแล้วมีการปฏิบัติการล่วงหน้าผ่านผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรการป้องกันมากกว่าการแก้ไข และปราบปราม

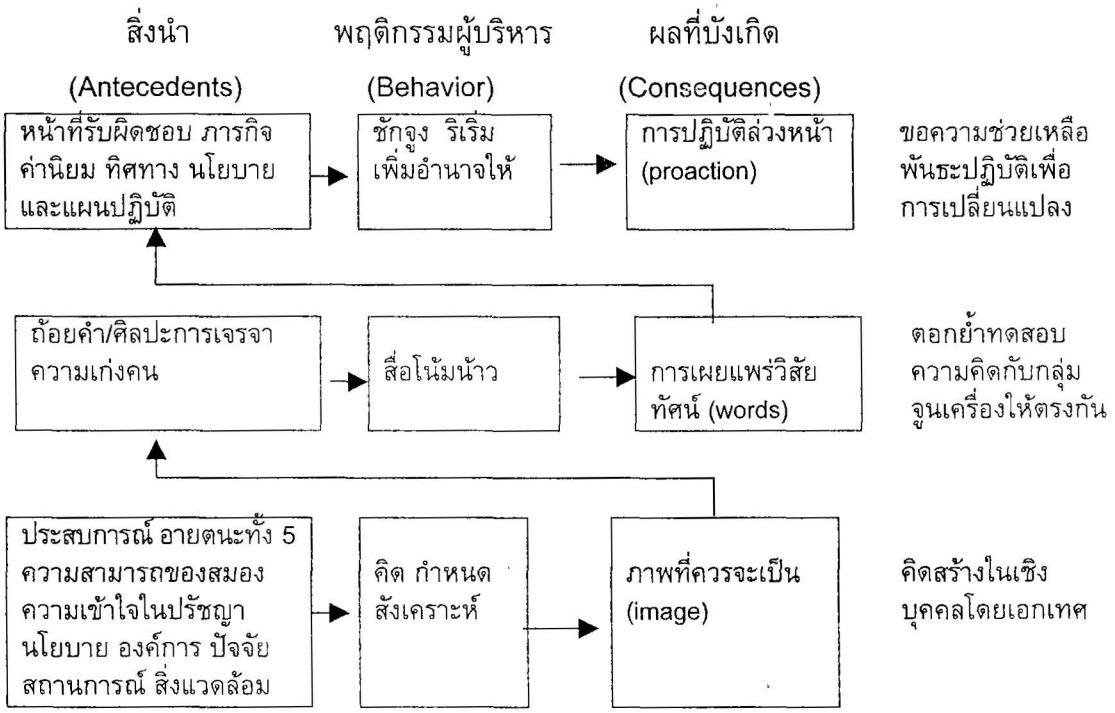
6. มีความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) ที่มุ่งสู่อนาคต ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์จะไม่มีความหมายใด ๆ หากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์

7. คุ้มค่า (Worthwhile) คุณค่าและประโยชน์ของวิสัยทัศน์ที่ดีจะบังเกิดให้เห็นเมื่อเวลาผ่านไประยะเวลาหนึ่ง

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดี จะบ่งบอกถึงความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์การ มีความชัดเจนง่ายต่อการทำความเข้าใจ มองเห็นได้ในเชิงปฏิบัติ น่าเชื่อถือ น่าท้าทายกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยากรู้อยากเห็น และเน้นการปฏิบัติล่วงหน้าในระยะยาว สามารถปฏิบัติให้บรรลุถึงได้ ที่สำคัญ คือ ต้องสอดคล้องกับภารกิจ วัฒนธรรม ค่านิยมขององค์การ และความคาดหวังของชุมชน

กระบวนการของวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 24) อธิบายว่า วิสัยทัศน์มีกระบวนการอย่างน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การสร้างภาพที่ควรจะเป็น การสื่อสารภาพที่คิดได้ การปฏิบัติโดยการเพิ่มอำนาจให้ปฏิบัติหรือเรียกว่าการสร้างพลังร่วมเพื่อการปฏิบัติ ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กระบวนการที่ครบวงจรของการมีวิสัยทัศน์

จะเห็นได้ว่ากระบวนการของวิสัยทัศน์นั้น ต้องครบทั้ง 3 ลักษณะ คือ คิดได้ พูดเป็น และเพิ่มอำนาจการปฏิบัติ

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 3 ; อ้างอิงมาจาก Manasse. 1986) ได้ระบุองค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์การ (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์การในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อม นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางองค์การเป็นการมององค์การในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์การเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์การภายในสิ่งแวดล้อม จุด ๆ หนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์การในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์การ เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ บ่งชี้ เคลื่อนย้าย ประสานทักษะ และทรัพยากรต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organization Vision) กับความเป็นไปได้ในอนาคต (Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์การและผู้นำวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จขององค์การที่พึงปรารถนาจะมีองค์ประกอบที่มาเกี่ยวข้องคือ การสร้างภาพในอนาคตขององค์การบนพื้นฐานของข้อมูลและสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และยังต้องอาศัยความสามารถของผู้นำในการเชื่อมโยงภาพองค์การในปัจจุบันไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปได้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในอนาคต

มิติของวิสัยทัศน์

บรอน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Braun. 1991 : 26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของบุคคลว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision) เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blue print) ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคตเป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น การสร้างวิสัยทัศน์นั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การให้มีส่วนร่วม (Shared Vision)

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating Vision) เมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว จำเป็นต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์เป็นของตนเอง ผู้นำจะต้องมีศิลปในการอธิบายและ

โน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การเข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing Vision) หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยการร่วมมือทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีหรือให้มีความเป็นเลิศ

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

การสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องกำหนดและสร้างขึ้นมาอย่างเป็นระบบ เพราะหน่วยงานทุกหน่วยงานสร้างขึ้นเพื่ออนาคต ไม่ใช่อยู่เพื่อวันนี้เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังที่ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

เอลลิส และโจสลิน (Ellis and Joslin. 1990 : 5) ได้แสดงความเห็นว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด

แอดมินิสเตรเตอร์ (2537 : 95 – 97) กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นว่า ในอนาคตหน่วยงานจะเป็นอย่างไร บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นและช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายนั้น ช่วยให้บุคคลที่ลังเลไม่กล้าตัดสินใจกลายเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างการยอมรับและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ดังนั้นจึงควรสร้างวิสัยทัศน์ให้มีขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

1. ทำความเข้าใจหน่วยงาน ศึกษาหน้าที่ของหน่วยงานถึงลักษณะของหน่วยงาน ซึ่งจะพิจารณาได้จากการจัดองค์การ

2. เข้าใจถึงหน้าที่หลักของหน่วยงาน ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานจะต้อง มีการวิเคราะห์ให้ชัดเจนให้รู้ว่าหน้าที่ใดเป็นหน้าที่หลักหรือหน้าที่รอง เพราะจะนำไปสู่การเน้นความสำคัญของหน้าที่ หากเป็นหน้าที่หลักจะต้องเอาใจใส่อย่างเต็มที่ แต่ถ้าเป็นหน้าที่รองก็ควรเอาใจใส่น้อยลงตามลำดับ

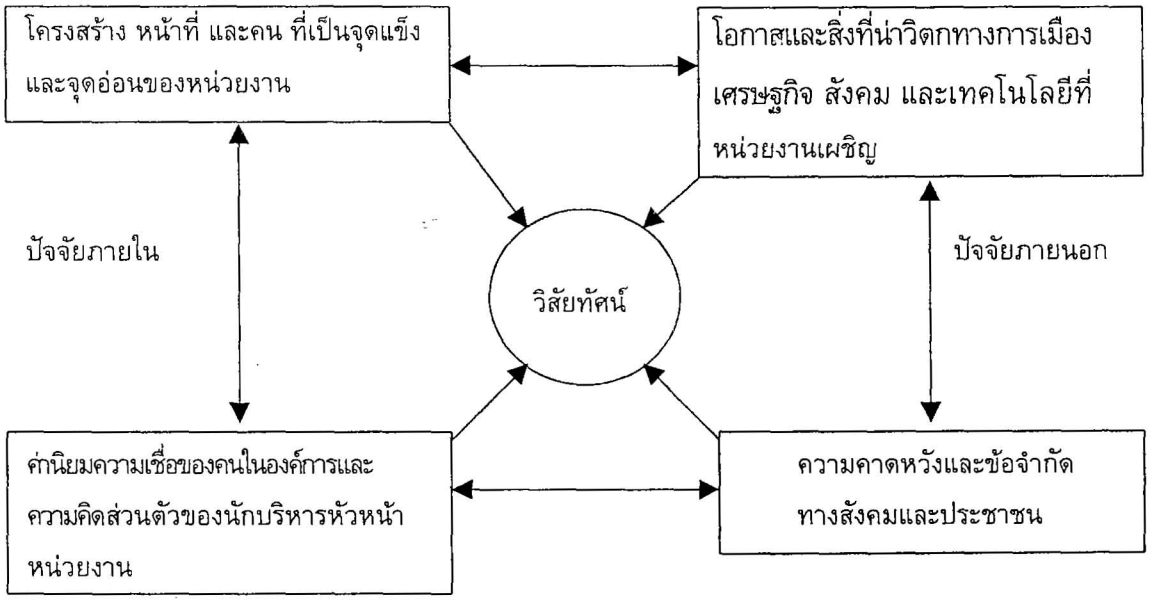
3. ค้นหาจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงาน หน่วยงานทุกหน่วยงานจะมีจุดแข็ง คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และจุดอ่อน คือ ปัจจัยที่บั่นทอนความสำเร็จของหน่วยงาน

4. วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน และรวบรวมข้อมูลจากความคาดหวังของบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

5. กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ควรจะเป็น โดยนำเอาข้อมูลมากำหนดโครงสร้างขององค์การ ความต้องการของคนในหน่วยงาน จุดอ่อนจุดแข็งของหน่วยงาน วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงานแล้วนำมาวิเคราะห์หาวิสัยทัศน์

6. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ชัดเจนจะทำให้หน่วยงานมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบผลสำเร็จ

จากแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ควรจะเป็นของหน่วยงานตามแนวคิดของแอดมินิสเตรเตอร์ (2537 : 96) ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 25 – 27) อธิบายว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยของเวลาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ได้ 2 ทาง คือ

1 สร้างโดยคิดใคร่ครวญสืบค้นกับสภาพปัจจุบัน เป็นการสืบค้นทำความเข้าใจกับสภาพที่เป็นอยู่ ศึกษาแนวทางปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ ดังนี้

1.1 การมองประสบการณ์ในอดีต แล้วถามตัวเองว่า สภาพองค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีอะไรบ้างที่ทำให้ขุ่นเคืองใจมากที่สุด เมื่อคนทำงานได้ไม่ดีแล้วเกิดอะไรขึ้น ผลที่ปรากฏตรงตามเป้าหมายหรือความคาดหวังมากน้อยเพียงใด เมื่อทราบเหตุแล้วก็พึงหาแนวทางแก้ไข

1.2 เชิญบุคคลภายในและภายนอกองค์การมาร่วมประชุมแล้วให้เขียน 10 รายการที่แต่ละคนไม่พึงพอใจกับองค์การ และอีก 10 รายการที่ผู้เข้าประชุมคิดว่าเป็นลักษณะที่ดีขององค์การ ข้อมูลที่ได้รับจะช่วยส่องทางสู่วิสัยทัศน์ที่พึงกำหนดขึ้น

1.3 ทำให้วิสัยทัศน์กระจายเป็นระยะ ๆ อาจจะโดยการจัดสัมมนา 2 – 3 วันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาข้อมูลรายละเอียดเพื่อช่วยขัดเกลาแลกเปลี่ยนทัศนะและค่านิยม

1.4 วิสัยทัศน์เกิดมีได้จากการสดับตรับฟังความคิดเห็น คำพูดของคนอื่นจากภูมิปัญญาของผู้รู้ผู้มีประสบการณ์ แม้กระทั่งจากการศึกษาค้นคว้า

2. สร้างโดยการสังเกต ประเมิน คาดคะเนอนาคตอาจทำได้ 2 วิธี คือ

2.1 อภิปราย วางแผนอนาคตขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในหลาย ๆ ทาง พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและอาจเกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยลักษณะเด่นขององค์การปัจจัยที่ถือว่าเป็นจุดด้อยขององค์การ ปัจจัยที่ถือว่าเป็นโอกาสขององค์การ และปัจจัยที่ถือว่าเป็นตัวคุกคามต่อเสถียรภาพการบรรลุเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์การเมื่อได้ทั้ง 4 หมวดปัจจัยแล้ว ทำอย่างไรที่จะพลิกผันจุดด้อยให้เป็นลักษณะเด่น ปัจจัยคุกคามให้กลายเป็นโอกาส

2.2 พิจารณาจากความไม่ต่อเนื่องของความโน้มเอียงที่ปรากฏในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาดูจุดหักเหหรือความเปลี่ยนแปลง แล้วปรับกระบวนการซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการคิดใหม่ การทำใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ จึงจะได้แนวทางแก้ไขและการดำเนินการในรูปแบบใหม่ ๆ ที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่เป้าหมายของภาพองค์การในอนาคตได้

พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์ (2538 : 51 – 54) ชี้แจงว่า การสร้างวิสัยทัศน์ต้องใช้หลักของกระบวนการ (Process) เป็นตัวแบบเสนอ ไม่ใช่ใช้เหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นตัวกำหนด โดยให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในการยกร่างและทบทวนกระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการกำหนดวิธีการในการรวบรวมข้อเสนอแนะจากหน่วยงานและบุคคลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิสัยทัศน์ รวมทั้งมีการทบทวนและแก้ไขข้อความที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียว (Blue print) ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ คือการสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared Vision)

มารศรี สุธานิธิ (2540 ข : 34 – 35) อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิผลที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียน

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540 : 13) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ควรกำหนดขึ้นโดยผู้นำ (Leader initiated) มิได้กำหนดโดยกลุ่มบุคคล ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักสนทนาและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกแล้วนำมาพิจารณาว่าโลกปัจจุบันเป็นเช่นไร นำข้อมูลผนึกเข้าเป็นวิสัยทัศน์ แล้วหาวิธีการที่จะมุ่งสู่ภาพที่ควรจะเป็นหรือวิสัยทัศน์นั้น ในการสร้างวิสัยทัศน์จำเป็นต้องคำนึงถึง ศีลธรรม จริยธรรม เพื่อให้มีทิศทางที่จะมุ่งไปมีความถูกต้อง มั่นคง นำความรุ่งเรืองมาสู่ชีวิตหรือองค์การนั้น ๆ วิสัยทัศน์เป็นการมองภาพแห่งอนาคตหรือวิสัยทัศน์นั้น ทำให้ชีวิตมีความหมาย มีพลังที่จะก้าวไปสู่จุดหมายที่มุ่งหวังไว้

สุเทพ เชาวลิต (2541 : 51) กล่าวว่า ตัวแปรสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ คือทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) อันเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคิดที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คิดแปลกใหม่ คิดเหนือผู้อื่น คิดอย่างมีคุณภาพ และคิดสู่ความสำเร็จในเชิงปฏิบัติการ พัฒนาความคิด

สร้างสรรค์สู่กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่พัฒนาให้นักบริหารมองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และเฉียบแหลม

พัฒนิจ โกญจนาท (2542 : 23 – 26) ได้เสนอแนะแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีกระบวนการสำหรับการสร้างแนวทางหรือภาพที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ควรมีการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การดำเนินการรวบรวมข้อมูล ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในประกอบกัน

2. การจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ

3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่นย่อ ชัดเจน ท้าทาย มุ่งอนาคต มั่นคง ปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

4. การจัดให้มีการประเมินข้อความที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ข้อความหรือแนวทางดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตขององค์การ โดยใช้ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลาทั้งภายในและภายนอกองค์การแล้วนำมาสังเคราะห์กำหนดภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตขององค์การ

การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ในแต่ละองค์การเมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะให้วิสัยทัศน์นั้นบังเกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเผยแพร่ทำความเข้าใจกับสมาชิกในองค์การได้รับรู้ให้มีส่วนร่วมและรับวิสัยทัศน์นั้นไปเป็นแนวปฏิบัติ ดังที่นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

ชีพ และโซเอนฮีท (Sheive and Schoenheit. 1987 : 101) ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนี้จะได้ผล จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทศิลป์

แบร์ และคนอื่น ๆ (Beare and others. 1989 : 120 – 121) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. โดยคำพูดทั้งโดยปากเปล่าและโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและ

ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การหรือกับตัวสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การ

2. โดยการกระทำ การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือนการเลือกเน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

3. โดยการให้รางวัล ด้วยคำพูดและการกระทำของผู้นำที่เลือกให้รางวัลแก่สมาชิกอื่น ๆ ขององค์การ โดยอาจเป็นคำพูดง่าย ๆ ที่แสดงความขอบคุณ คำยกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

มารศรี สุธานิธิ (2540 ข : 36) สรุปว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์การกระทำและการให้รางวัล

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540 : 13) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ผู้นำสร้างขึ้น จะต้องเสนอให้ทีมงานร่วมรับรู้และทีมงานจะต้องเห็นชอบว่าจะสนับสนุน (Shared and Support) เพื่อสร้างชุมชนที่มีวิสัยทัศน์สำหรับองค์การนั้น การทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมจะเป็นการสร้างข้อตกลงตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้มีการตัดสินใจและร่วมแรงร่วมใจทำให้ภาพที่ควรจะเป็นนั้นเป็นจริงได้

ประชุม โพธิกุล (2542 : 25) ได้อธิบายว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากจะใช้วิสัยทัศน์กำหนดแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนแล้วผู้บริหารยังต้องใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

พัฒนิจ โกญจนาท (2542 : 24) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่จะต้องเอาภาพที่ได้กำหนดขึ้นมานั้นเผยแพร่ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง วิธีการเผยแพร่นั้นคือ การใช้สื่อด้านต่าง ๆ ผ่านทางคำพูด สิ่งพิมพ์ และผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ทั้งนี้ต้องไม่ลืมว่าการสื่อสารภาพที่คิดได้เป็นวิธีการทำให้สมาชิกในหน่วยงานให้การยอมรับวิสัยทัศน์ให้เป็นของตน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีศิลป์ในการอธิบายและสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การได้เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ขององค์การด้วย

จึงพอสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ ยอมรับ คล้อยตาม และเต็มใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายของภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตขององค์การ

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การดำเนินงานในองค์การใด ๆ ก็ตามแม้จะมีโครงการ แผนงานที่ดีเยี่ยม หากขาดการนำไปปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดผลใด ๆ ในทำนองเดียวกัน แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างวิสัยทัศน์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบแล้วก็ตาม หากขาดแนวทางหรือวิธีการที่จะส่งเสริมให้นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ย่อมไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่สร้างไว้ จึงสมควรที่จะศึกษาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความเห็นไว้ ดังนี้

ล็อค และคนอื่น ๆ (Lock and Associates. 1991 : 63 – 99) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า

1. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตออกมาเป็นบัญชีรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์การในปัจจุบันกับสภาพขององค์การในอนาคตที่ต้องการให้เป็นมีความใกล้เคียงกันเข้าไปทุกทีจนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ในที่สุด

2. จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ

3. คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคคลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

4. สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยการให้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและการกระจายอำนาจ

5. เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดี เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมิให้ผิดพลาด

6. สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

7. ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

เทรธโธแวน (Trethowan. 1991 : 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ผลดี ผู้นำควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน

2. พยายามสร้างจิตผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก

3. จัดโครงสร้างขององค์การ ให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

4. จัดงบประมาณสนับสนุน

5. มีความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก

6. อย่ากล่าวอ้างในสิ่งที่ไม่เป็นความจริงเพียงเพื่อหวังให้งานสำเร็จ แต่ต้องมีความจริงใจกับสมาชิก

บัท (Butt. 1993 : 746 – A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการซึ่งประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการได้ใช้พฤติกรรมต่อไปนี้ในการดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ คือ การให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์การ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 29 – 30) ได้สรุปแนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่า เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว ควรดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมแนวทางผลักดันให้บังเกิดภาพองค์การที่กำหนดไว้

2. เลี่ยงการปฏิบัติการแบบดั้งเดิม อาจต้องมีวงจรการวางแผนปฏิบัติ และประเมินให้สั้นในแต่ละส่วน

3. เริ่มการวางแผน (20%) และปฏิบัติการ (80%) คู่ขนานไปพร้อม ๆ กัน กำหนดขอบเขตที่สำคัญ ไม่ควรเน้นรายละเอียด

4. ผู้วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ และผู้ปฏิบัติจะต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การปฏิบัติในสิ่งที่คาดคะเนได้ ย่อมมีความหมายมากกว่าการครุ่นคิด แต่ไม่ลงมือทำ

5. การปฏิบัติการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ บางทีดูเหมือนว่าไม่คุ้มค่า ยุ่งเหยิง แต่ความอดทนต่อสิ่งระคายเคืองทำให้หอยมุกสร้างไข่มุกที่สวยงามและราคาแพงได้ในที่สุด

6. อุปสรรคที่จะทำให้วิสัยทัศน์ไม่บรรลุผลดังที่คาดไว้แต่แรก คือ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ครอบจักรวาลสูงแต่ปฏิบัติไม่ได้ ผลิตความคิดในเชิงปริมาณ ขาดการวางแผน การดำเนินการที่รัดกุม พูดอย่างทำอย่าง รับปากแต่ขาดการปฏิบัติ ทำในเชิงพิธีกรรม โดยขาดความผูกพัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยความร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีหรือให้มีความเป็นเลิศ

มารศรี สุธานิธิ (2540 ข : 38) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนต้องหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจวัตรประจำวันของโรงเรียน และโดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้ดังพฤติกรรมต่อไปนี้ (มารศรี สุธานิธิ. 2540 ก : 19)

1. ตั้งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนและเป็นไปได้
2. ให้สมาชิกมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง
3. ให้สมาชิกมองเห็นประโยชน์และคุณค่าที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงนั้น
4. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกทุกคน
5. ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้น
6. ศึกษาข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์การ
7. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน
8. ผู้บริหารต้องมีทักษะทางการศึกษาและการสอน
9. มีการติดตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด
10. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูอย่างเหมาะสม

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540 : 19) กล่าวว่า การจะนำวิสัยทัศน์ไปใช้อย่างได้ผล วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะต้องครอบคลุมทุกเรื่องอย่างละเอียด ซึ่งวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะต้องกำหนดให้รู้ว่า ใคร (Who) ทำอะไร (What) ทำเมื่อใด (When) ทำไมจึงทำ (Why) และต้องทำอย่างไร (How) ดังนั้นการจะให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างได้ผลจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งบทบาทหน้าที่ให้ทุกคนรู้ว่าตัวเองมีความสำคัญอย่างไรที่จะมุ่งสู่จุดหมายปลายทางนั้น ทุกคนจะต้องรู้ดีว่าตัวเองจะร่วมสร้างคุณประโยชน์ได้อย่างไร และที่สำคัญวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ ท้าทาย มีความเป็นไปได้ เมื่อทุกคนมีแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเพื่อสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์นั้น

มนตรี ศุภาพร (2541 : 7, 127) กล่าวว่า ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีศิลปะของการคาดการณ์ไปในอนาคต พร้อมทั้งมียุทธศาสตร์และนโยบายที่แน่ชัดไว้รองรับ

พัฒนิจ โกญจนาท (2542 : 25) กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่า บุคคลที่เป็นผู้บริหารถึงแม้จะมีการสร้างวิสัยทัศน์และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้เข้าใจและต้องการให้เกิด

การนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์การแล้วจะต้องมีกรอบการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติด้วย โดยมีการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดทำแผนการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยมีรายละเอียดในแผนการในแต่ละด้านอย่างชัดเจนสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และการดำเนินการที่จะรองรับกับวิสัยทัศน์ด้วย

2. มีการจัดโครงสร้างการดำเนินการที่เหมาะสมกับองค์การ รวมถึงอาจจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

3. ปรับปรุงบุคลากรให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ใหม่ เช่น อาจจะต้องมีการฝึกอบรม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการจัดหาบุคลากรใหม่เพิ่มเติมเพื่อให้มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ใหม่ได้

4. กำหนดดัชนีชี้วัดการดำเนินการด้านต่าง ๆ ตามวิสัยทัศน์ใหม่ตามแนวทางการประเมินและการดำเนินการอย่างไรจึงจะบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น ๆ หรือไม่

5. ให้มีขั้นตอนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในแต่ละงานควรจะได้รับการดำเนินการอย่างจริงจัง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งยวดที่จะต้องพัฒนาและมองภาพรวมและภาพย่อยให้ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้

สรุป การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย นโยบาย และแผนการปฏิบัติงานขององค์การ โดยการชักจูง ริเริ่ม และเพิ่มอำนาจให้ผู้ปฏิบัตินำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงได้ตามบทบาทหน้าที่และภารกิจ

วิสัยทัศน์กับผู้บริหาร

สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการทั้งหลายยอมรับตรงกันคือ วิสัยทัศน์ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำจะปฏิบัติงานนอกเหนือจากเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ตามปกติ โดยจะเลือกกระทำบางอย่างที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การ ขณะที่ผู้บริหารจะกระทำทุกสิ่งทุกอย่างตามภาระหน้าที่เพียงเพื่อให้ถูกต้องเท่านั้น (มารศรี สุธานิธิ. 2540 ข : 39 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni and others. 1987 : 73 ; Benniss. 1989 : 36 – 37) เช่นเดียวกับที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 5) ได้ยืนยันเรื่องนี้ว่า ผู้นำกับผู้บริหารแตกต่างกันที่วิสัยทัศน์ ผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่าต้องการจะให้องค์การไปในทางไหนและจะทำให้องค์การบรรลุจุดหมายปลายทางได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังทั้งหลายของสมาชิกในองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำมองเห็นอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์การและสามารถกำหนดภาพในอนาคตของ

องค์การได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรจึงสามารถกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ โดยไม่ต้องเสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือไม่มีคุณค่าต่อองค์การ (Duke. 1987 : 51)

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานในสถานศึกษามีกิจกรรมและขอบข่ายงานอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการจะให้สถานศึกษาเป็นไปในอนาคต ดังที่ เซอร์จิโอวานนี่ (Sergiovanni. 1984 : 7) เสนอความคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้น สนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษา ซึ่งจะแสดงให้สมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาและทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์นั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งอาจกำหนดเป็นปรัชญาของโรงเรียน และอาจหล่อหลอมสู่แผนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่จะบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีวิสัยทัศน์นั้น วิถีปฏิบัติในสถานศึกษาจะไม่มีเป้าหมายชัดเจน จะสนใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทุกอย่างภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงแต่โดยผิวเผิน (Sergiovanni and Starratt. 1993 : 192 – 194)

จากที่กล่าวมาแล้วนี้แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่ดี และในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นย่อมต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจกระทำบางสิ่งบางอย่างที่เห็นว่ามีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานศึกษาอย่างแท้จริงและวิสัยทัศน์จะช่วยประสานพลังทั้งหลายของสมาชิกในองค์การให้ทำกิจกรรมทุกกิจกรรมได้สอดคล้องสนองต่อเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

ลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 29) ได้อธิบายถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่าต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีความสามารถของสมองที่คิดคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าการอนุรักษ์นิยม สังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์จำเป็น

2. วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและมองเห็นภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตได้

3. มองภาพกว้างแล้วมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรนัย รู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์การ สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ยืดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย

4. มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้น ริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรมอยู่เสมอ ไวต่อสิ่งใหม่อย่างพินิจพิเคราะห์

5. ไม่ยึดมั่นถือมั่นในอัตตา สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุด และเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่

6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทะเยอทะยาน เน้นที่ผลกระทบเชิงสร้างสรรค์ มุ่งหาความสำเร็จใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษ์นิยม มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรม สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุด เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์

ในการศึกษาเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา นับตั้งแต่ปี ค.ศ.1980 เป็นต้นมาผู้วิจัยได้พบว่า ส่วนใหญ่มักศึกษาเพื่อค้นหาว่า "อะไร" เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนโดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง และผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ และคำตอบที่ได้ก็คือ "วิสัยทัศน์" เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างนั้น ทั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นวิธีการวิจัย

เชิงคุณภาพ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้จึงได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร (Sergiovanni. 1984 ; Blumberg and Greenfield. 1986 ; Sheive and Schoenheit. 1987) สำหรับการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยได้พบเครื่องมือการวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงปริมาณ 3 ชนิด ซึ่งสร้างขึ้นโดยนักวิชาการ 3 ท่าน คือ

1. เครื่องมือชื่อ Executive Vision Self – Examination ซึ่งสร้างขึ้นโดย ฮิคแมนและ ซิลวา (Hickman and Silva. 1984 : 161 – 162) ลักษณะเครื่องมือ ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบตัวเองว่า มีพฤติกรรมตามรายการข้อคำถามในระดับใด ถ้าหากได้คะแนนรวม 50 คะแนน ถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อย่างแท้จริง หากได้คะแนนต่ำกว่า 30 คะแนน แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่ต้องได้รับการปรับปรุงต่อไปอีก

2. เครื่องมือชื่อ The School Vision Inventory (SVI) ซึ่งสร้างขึ้นโดย กรีนฟิลด์ ลิกาต้า และจอห์นสัน (Greenfield, Licata and Johnson. 1989) ลักษณะเครื่องมือ ประกอบด้วยคำถาม 14 ข้อ แบบถูก – ผิด เพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Vision Exchange) ความเป็นสากลของวิสัยทัศน์ (Vision Internalization) การเสียสละเพื่อวิสัยทัศน์ (Vision Sacrifice)

3. เครื่องมือชื่อ Leadership Vision Questionnaire ซึ่งสร้างขึ้นโดย บรอน (Braun. 1991) ลักษณะเครื่องมือประกอบด้วย ข้อคำถาม 24 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน เพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้พิจารณาเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ชนิดแล้ว เห็นว่า เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของบรอนเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมเพราะสามารถตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ครอบคลุมสาระสำคัญได้มากกว่าเครื่องมืออื่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาของบรอน ที่มีชื่อว่า Leadership Vision Questionnaire และเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ของวรรณพร สุขอนันท์ (2541 : 140 – 143) ซึ่งศึกษาในเรื่องเดียวกันมาเป็นแนวทางในการนำมาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้อง ครอบคลุมนิยามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และจะได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งเกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมของครูผู้สอน ลักษณะเฉพาะนั้น ๆ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การ ดังจะได้กล่าวถึงรายละเอียดของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

ความหมาย

นักวิชาการได้ให้ความหมายและรายละเอียดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

ฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986 : 94) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นผลมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน ซึ่งเป็นผลให้เกิดบรรยากาศเปิดขององค์การจากบรรยากาศเปิดมากที่สุดถึงบรรยากาศเปิดน้อยที่สุด ส่วนฮอยและมิสเกล (Hoy and Misskel. 1991 : 221) ได้สรุปความหมายของบรรยากาศองค์การไว้อย่างชัดเจนว่าหมายถึง คุณลักษณะภายในองค์การซึ่งเป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่งอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และสังคม โทบุรินทร์ (2536 : 23) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจที่บุคลากรมีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งเป็นการรับรู้ต่อลักษณะโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย กระบวนการปฏิบัติงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสิ่งแวดล้อมในองค์การตลอดจนพฤติกรรมผู้บริหารและผู้ร่วมงาน อันจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมทั้ง วิรัตน์ บัวขาว (2537 : 14) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางการบริหาร บุคคลในองค์การรับรู้โดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ และพรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 15) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพต่าง ๆ ขององค์การตามการรับรู้ของบุคคลและคาดหวังว่าจะเป็นเช่นนั้น ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การและมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งผลถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะ ที่เกิดขึ้นในองค์การหรือสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครูและระหว่างคณะครูด้วยกันเอง ซึ่งทำให้สถานศึกษาหนึ่งแตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา

ลักษณะธรรมชาติของบรรยากาศองค์การ

ในเรื่องลักษณะธรรมชาติของบรรยากาศองค์การ พรรณราย ทรัพยะประภา (2537 : 37 – 39) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การใด ๆ ก็ตาม อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทดังนี้คือ

1. บรรยากาศที่ไม่มีความสุข (Defensive climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่บุคลากรในองค์การไม่พึงปรารถนา ได้แก่

1.1 การวิพากษ์วิจารณ์ (Evaluation) ผู้บริหารจะจู้จี้ วิพากษ์วิจารณ์ ตำหนิติเตียน สั่งสอนและตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับคำอธิบายจากผู้ใต้บังบัญชา

1.2 การบังคับควบคุม (Control) ผู้บริหารสั่งงานลักษณะเผด็จการ ถืออำนาจบาตรใหญ่ของตน และพยายามจะเปลี่ยนแปลงผู้ใต้บังคับบัญชาไปตามอำเภอใจของตน

1.3 การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ (Strategy) ผู้บริหารหลอกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของตนเอง พูดอะไรออกไปแล้ว ก็ไม่ปฏิบัติตามที่พูดหรือไม่ก็บิดเบือนหรือตีความหมายอย่างผิด ๆ

1.4 ความเฉยเมย (Neutrality) ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาเฉยเมยต่อสารทุกข์สุขดิบของผู้ใต้บังคับบัญชา ถือคติว่า "ธุระไม่ใช่" ไม่อยากยุ่งเรื่องส่วนตัวของใคร มีทัศนคติว่า "วัวใครก็เข้าคอกคนนั้น" ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาส่วนตัวหรือความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่ใส่ใจจะช่วยเหลือ

1.5 การมีอำนาจเหนือกว่า (Superiority) ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ติดตามการทำงานและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกบกพร่องอยู่เสมอ

1.6 ความดื้อดึง (Certainty) ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่ายึดมั่นในกฎระเบียบและไม่เต็มใจที่จะยอมรับความผิดใด ๆ ทั้งสิ้น

ในองค์การใดก็ตาม ถ้าผู้บริหารมีลักษณะอย่างนี้บรรยากาศย่อมไม่เป็นสุข พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมมีขวัญกำลังใจต่ำเกิดความแปลกแยก (Alienation) ในองค์การ

2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive climate) เป็นบรรยากาศที่เป็นความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีลักษณะดังนี้คือ

2.1 ความยืดหยุ่น (Provisionalism) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ความเข้าใจ (Empathy) ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจและฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งยอมรับนับถือความรู้สึกและค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความเสมอภาค (Equality) ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีปมด้อย ไม่เอาตำแหน่งหรือสถานภาพของตนมาควบคุมสถานการณ์และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่น รวมทั้งมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

2.4 ความเปิดเผยจริงใจ (Spontaneity) การสื่อความหมายของผู้บริหารนั้นมีลักษณะจริงใจ ปราศจากแรงจูงใจอื่น ๆ ที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

2.5 เน้นที่การแก้ปัญหา (Problem Orientation) ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุปของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นและไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย

2.6 การสื่อความหมายชัดเจน (Descriptive) การสื่อความหมายของผู้บริหารนั้นชัดเจนแจ่มแจ้ง อธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรมและแสดงการรับรู้ของเขาเอง ในองค์การที่มีบรรยากาศสนับสนุนอย่างนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีขวัญกำลังใจสามารถทำงานอย่างมีความสุขและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

โดยสรุปแล้วลักษณะธรรมชาติของบรรยากาศองค์การโดยทั่วไปจะมี 2 ลักษณะ คือ บรรยากาศที่ไม่มีความสุขและบรรยากาศสนับสนุนซึ่งเป็นบรรยากาศที่ทำให้สมาชิกทำงานอย่างมีความสุข

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การมีองค์ประกอบหลายด้าน ดังที่ วิรัตน์ บัวขาว (2537 : 15 – 17) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรทุกคนเกิดความรัก ความผูกพัน ความพอใจ ความอบอุ่นใจ และเกิดความหวงแหนรู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ บรรยากาศด้านการบริหารและบรรยากาศด้านกายภาพ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. บรรยากาศด้านการบริหาร เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน เพราะหากบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจหรือมีขวัญกำลังใจ ก็จะดึงศักยภาพมาใช้เต็มที่ในเรื่องบรรยากาศด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร สามารถแยกย่อยได้ดังนี้

1.1 นโยบายการบริหาร ถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อการจัดบรรยากาศในทุกด้าน เพราะนโยบายการบริหารเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ จะเป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ แนวทางในการปฏิบัติชัดเจน การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น

1.2 โครงสร้างขององค์การ คือ การจัดสายงานภายในองค์การ การใช้อำนาจบังคับบัญชา การใช้ระเบียบกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วยที่ปรึกษา หากสิ่งเหล่านี้กระทำได้เหมาะสมก็จะเกิดผลต่อองค์การได้อย่างดียิ่ง

1.3 เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ สมควรที่ผู้บริหารองค์การจะต้องคำนึงถึงรายได้ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ เมื่อพนักงานสุขกายสบายใจก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

1.4 เทคโนโลยีและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะต้องทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วเครื่องมือบางอย่างสามารถลดบุคลากรได้จำนวนมาก เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้บริหารจะต้องยอมรับและก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วถูกต้องยิ่งขึ้น

1.5 บุคลิกภาพของผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีจิตใจเบิกบานยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักควบคุมอารมณ์ แสดงความเมตตาปราณีด้วยความจริงใจ บุคลากรจะรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อมีปัญหา ไม่ว่าด้านการทำงาน หรือปัญหาส่วนตัว สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้

1.6 ความมั่นคง ไม่ว่าพนักงานองค์การของรัฐหรือเอกชน ทุกคนต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน ทุกระดับตั้งแต่ระดับล่างสุด

2. บรรยากาศด้านกายภาพ เป็นบรรยากาศด้านสิ่งแวดล้อมที่มองเห็น เป็นรูปธรรม ได้แก่บริเวณสำนักงานอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องประชุม และห้องอื่น ๆ รวมถึงการประชาสัมพันธ์และการต้อนรับ ซึ่งการจัดบรรยากาศด้านกายภาพมีดังนี้

2.1 การจัดบริเวณอาคารสถานที่เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ได้แก่

2.1.1 การจัดสำนักงาน ห้องสำนักงานจะต้องมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก ถ้าอากาศร้อนอบอ้าวควรใช้เครื่องปรับอากาศหรือพัดลมตามอัตภาพ การจัดแผนผังบริเวณภายในห้องสำนักงานต้องคำนึงถึงความสะดวกในการติดต่อระหว่างกันและกัน นอกจากนี้การจัดสำนักงานควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

2.1.1.1 ครุภัณฑ์สำนักงาน ซึ่งได้แก่เก้าอี้ โต๊ะทำงานจะต้องเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ เช่น โต๊ะผู้อำนวยการหรือผู้จัดการ โต๊ะหัวหน้าฝ่ายหัวหน้าแผนก

หรือเสมียนพนักงาน ต้องมีความแตกต่างกันไป แต่ที่เหมือนก็คือ ให้พนักงานทุกคนนั่งทำงานให้สบาย เก้าอี้ที่นั่งน่านั่งและสามารถนั่งทำงานได้นาน ๆ สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ให้ทั่วถึง

2..1.1.2 มุมกาแฟหรือมุมน้ำดื่ม ห้องสำนักงานควรจัดบริการสิ่งเหล่านี้ไว้ให้พร้อม เพราะพนักงานบางคนตื่นเช้ารีบมาทำงานยังไม่ได้รับประทานอาหาร ควรบริการกาแฟ นมสด ถ้ามีตู้เย็นในแต่ละสำนักงานได้จะเป็นการดี เพราะจะได้บริการน้ำเย็น น้ำผลไม้ หรืออื่น ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานไม่เสียเวลาไปหาอาหารรับประทานนอกสำนักงาน

2.1.1.3 ห้องน้ำ-ห้องส้วม ถ้าสามารถจัดไว้ในห้องสำนักงานมุมใดมุมหนึ่งของห้องได้ยิ่งเป็นการดีและควรดูแลให้เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาดอยู่เสมอ บริเวณดังกล่าวควรจัดกระจก อ่างล้างมือ ผ้าเช็ดมือ ห้องน้ำห้องส้วมควรมีมากกว่า 1 ห้อง เพื่อความสะดวกในการใช้ นอกจากนี้แล้วในห้องสำนักงานควรตกแต่งสีสันให้ดูเย็นตา มีรูปภาพแต่พองามและสิ่งที่สำคัญมากที่สุดก็คือ ห้องสำนักงานจะต้องมีพระบรมฉายาลักษณ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศ์ศานุวงศ์อันเป็นที่เคารพสักการะของปวงชนชาวไทย และอื่น ๆ ได้แก่ ไม้ดอกไม้ประดับในสำนักงานก็ดูดีมีสีสันยิ่งขึ้น

2.1.2 การจัดบริเวณอาคารสถานที่ บริเวณด้านอาคารสถานที่ควรเน้นถึงความแปลกใหม่ความมีสีสัน ความมีชีวิตชีวา เพื่อให้พนักงานมีความชื่นอกชื่นใจ เบิกบานใจ ซึ่งควรจัดดังนี้

2.1.2.1 การจัดบริเวณอาคารสถานที่ควรปรับแต่งให้มีการถ่ายเทน้ำให้สะดวกไม่ควรเป็นที่ลุ่มมีน้ำขังหรือชื้นแฉะ ควรถมที่บริเวณ หากยากแก่การปรับในกรณีที่อยู่ที่ลุ่มจริง ๆ ควรแบ่งเขตทำสระน้ำก็เป็นวิธีแก้อีกทางหนึ่ง ก็จะทำให้บริเวณน่าอยู่ยิ่งขึ้น

2.1.2.2 การปลูกไม้ดอกไม้ประดับควรตกแต่งให้ดูสวยงามอยู่เสมอ ไม้ดอกบางชนิดสามารถผลิตดอกได้ตลอดปีเห็นแล้วทำให้บรรยากาศน่าชื่นใจ

2.1.2.3 สวนหย่อม การจัดทำสวนหย่อมมีน้ำพุเล็กๆ ปล่อยปลาไว้สามารถจัดทำขึ้นมาได้เพราะสิ่งเหล่านี้จะซ่อนเร้นและเก็บความรู้สึกดี ๆ เอาไว้ภายในบางครั้งไม่สามารถอรรถาธิบายความรู้สึกออกมาเป็นคำพูดได้ จะเห็นได้ว่าส่วนหน้า (Front) ของโรงแรมที่มีระดับก็จะมีส่วนนี้ไว้แทบทั้งนั้น

2.1.2.4 ถนนภายในสำนักงานควรเป็นถนนราดยางหรือถนนซิเมนต์เพื่อสะดวกในการสัญจรไปมา

2.1.2.5 บริเวณบ้านพักสำนักงาน ควรจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและควรตั้งห่างจากสำนักงานพอควร ไม่เกิดการรบกวนแก่กันและกัน

2.1.2.6 บริเวณที่จอดรถ ปัจจุบันเป็นปัญหาอย่างมาก เพราะรถยนต์เป็นปัจจัยที่ 5 ในชีวิตประจำวันจึงควรจัดไว้เป็นสัดส่วนจะทำให้บริเวณสำนักงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยยิ่งขึ้น

2.2 งานประชาสัมพันธ์และงานต้อนรับ

2.2.1 งานประชาสัมพันธ์ (Public Relation) การประชาสัมพันธ์มีความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์การด้วยกันและพนักงานระหว่างองค์การ เป็นการป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นหรือหากเกิดข้อขัดแย้งขึ้นแล้วก็สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

2.2.2 งานต้อนรับ การติดต่อประสานงานจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการต้อนรับที่ดี น่าประทับใจ มีความอบอุ่น ผู้ที่อยู่ในสำนักงานควรถือว่างานต้อนรับในสำนักงานเป็นของทุก ๆ คน ที่ควรจะทำทันทีเมื่อถึงโอกาสอันสมควร

โดยสรุปแล้ว องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การมี 2 องค์ประกอบ คือ บรรยากาศด้านกายภาพและบรรยากาศด้านการบริหาร

แบบของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและได้แบ่งแบบของบรรยากาศองค์การไว้ต่างกัน คือ

ฮาลพิน (Halpin. 1966 : 150 – 181) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาแล้วสรุปว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาประกอบขึ้นจากพฤติกรรมครูผู้สอน 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ กับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี รวมเป็น 8 มิติ ซึ่งฮาลพิน ได้ตั้งเกณฑ์การจัดบรรยากาศองค์การโดยแปลคะแนน 8 มิติของบรรยากาศองค์การแต่ละมิติ เป็นคะแนนมาตรฐานที แล้วตัดออกเป็น 3 ช่วง คือ สูง กลาง ต่ำ แล้วจึงพิจารณาจัดแบบบรรยากาศต่อเนื่องกันไปจากบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุดไปถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์เลย เรียงตามลำดับดังนี้ คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวมอำนาจ และแบบซึมเซา

งานวิจัยฉบับนี้ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดของฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986 : 93 – 110) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน เกิดจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง และพฤติกรรมครูผู้สอน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก แล้วนำค่าคะแนนที่คำนวณได้จากพฤติกรรมทั้ง 6 ด้าน มาหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การตามสูตรของบรอน หากค่าตัวเลขต่ำแสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเปิดน้อย หากค่าตัวเลขสูงแสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเปิดมาก ซึ่งค่าดัชนี

บรรยากาศเปิดขององค์การนี้จะเป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยากาศเปิดขององค์การเปิดน้อยไปถึงเปิดมาก

สิ่งชี้วัดบรรยากาศองค์การที่ดี

บรรยากาศของแต่ละองค์การแตกต่างกันโดยสังเกตได้จากสิ่งชี้วัดบรรยากาศองค์การ ดังที่ สังคม โทบุรินทร์ (2536 : 15) ได้อธิบายไว้ว่า สิ่งชี้วัดบรรยากาศองค์การที่ดี ได้แก่

1. ทีมงานบริหารโรงเรียน เป็นผู้นำและเป็นแม่แบบในการสร้างบรรยากาศแบบเปิด และให้การสนับสนุนผลักดันอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

2. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน นักการภารโรง เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลภายนอกที่มาเยือน เป็นไปด้วยบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไมตรี ทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใสเข้าหากัน เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งประสบความเดือดร้อนก็ช่วยเหลือเกื้อกูล มีการประชุมเพื่ออภิปรายแก้ปัญหาเพื่อหาข้อยุติและแนวปฏิบัติร่วมกัน ทั้งในระดับโรงเรียนและหน่วยงานย่อย ๆ โดยกระทำอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นในลักษณะต่าง ๆ มีแผนปฏิบัติการหรือโครงการให้บุคลากรในโรงเรียนพบปะสังสรรค์ในโอกาสอันควร มีการรวมกลุ่มอาสาสมัครทำงานหรือทำกิจกรรมด้วยความสมัครใจ

3. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรหลากหลายรูปแบบ

สรุปได้ว่า สิ่งชี้วัดบรรยากาศองค์การที่ดี คือ สัมพันธภาพที่ดีของบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการส่งเสริมสนับสนุนผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขในองค์การ

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ

เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การมีอยู่หลายชนิด เช่น Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) High School Characteristic Index (HSCI), My School Inventory (MSI), Elementary School Environment Survey (ESES), The School Description Inventory (SDI) เป็นต้น ในบรรดาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การทั้งหลายนั้น เครื่องมือวัดที่ได้รับความนิยมแพร่หลายมาก คือ Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) ซึ่งสร้างขึ้นโดยฮาลพินและครอฟท์ (Halpin and Croft. 1963) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 64 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน เนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ คือ

มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติกรุณาปราณี มิติเป็นแบบอย่าง และพฤติกรรมครู 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี นิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ และนำคะแนนที่วัดได้ในแต่ละมิติ มากำหนดเป็นบรรยากาศโรงเรียน 6 แบบ คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวมอำนาจ แบบซึมเซา

ในปี ค.ศ.1986 ฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986) ได้พัฒนาเครื่องมือ OCDQ ของฮาลปินและครอฟท์ โดยเรียกชื่อเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่ว่า OCDQ – RE (Organizational Climate Description Questionnaire – Revised Elementary School) เพื่อใช้ในการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซี ลักษณะของข้อคำถามเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ และพฤติกรรมขัดขวาง และพฤติกรรมครู 3 ด้าน คือ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก และนำคะแนนที่วัดพฤติกรรมทั้ง 6 ด้าน มาคำนวณหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การ หากค่าตัวเลขต่ำแสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเปิดน้อย หากตัวเลขสูงแสดงว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเปิดมากซึ่งค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การจะเป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยากาศเปิดน้อยไปถึงเปิดมาก โดยค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การคำนวณได้จากสูตรของบรอน (มารศรี สุธานิธิ. 2540 ข : 63 ; อ้างอิงมาจาก Braun. 1991 : 63) ดังนี้

1. Openness Index (Faculty Relations) = C + I - D
2. Openness Index (Principal Behavior) = S - D - R
3. School Climate Openness= $\frac{(S-D-R)+(C+I-D)}{2}$

เมื่อ

S หมายถึง พฤติกรรมสนับสนุน
D หมายถึง พฤติกรรมสั่งการ
R หมายถึง พฤติกรรมขัดขวาง
C หมายถึง พฤติกรรมร่วมมือ
I หมายถึง พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์
D หมายถึง พฤติกรรมแตกแยก

ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว เขาจะใช้ความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ จึงควรจะศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังนี้

ความหมาย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้หลากหลายคล้ายคลึงกัน ดังนี้

บุคาแนน (Buchanan. 1974 : 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการประสานกลมกลืนระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับตน การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และความจงรักภักดี (Loyalty) ยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนพอร์ทเตอร์และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 603) กล่าวถึงลักษณะความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะบุคคลที่มีความภักดี ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความภูมิใจ มีความทุ่มเทตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ตลอดจนมีความศรัทธาเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ และเกสรา สุขสว่าง (2540 : 102) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมใน 3 ลักษณะคือ 1) มีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) มีความตั้งใจและมีความพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์การ และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนวีระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์การแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์การที่มีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ โดยแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

พอร์ทเตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 608) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า คือ 1) ความศรัทธา เป็นความเชื่อยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การ 3) ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความภาคภูมิใจ โมเวเดย์ พอร์ทเตอร์และสเตียร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 27) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมีความเกี่ยวข้องกับองค์การประกอบด้วยความรู้สึกและเจตคติที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ มีการยอมรับในเป้าหมาย มีความจงรักภักดีและเต็มใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน สเตียร์สและพอร์ทเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เช่นเดียวกับแมคกรีและฟอร์ด (McGree and Ford. 1987 : 642) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวความคิดเช่นกัน รายละเอียดและตัวอย่างการวิจัยของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ แนวความคิดนี้ปรากฏในงานวิจัยของแคนเตอร์, ฮอลล์และคนอื่น ๆ, เชลดอน, พอร์ตเตอร์และคนอื่น ๆ และงานวิจัยของบุคาแนน (McGree and Ford. 1987 : 642 ; citing Kanter. 1968 ; Hall and others. 1970 ; Sheldon. 1971 ; Porter and others. 1974 ; Buchanan. 1974)

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์การโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป แนวความคิดนี้ปรากฏในงานวิจัยของเบคเกอร์และของสาลันซิค (McGree and Ford. 1987 : 642 ; citing Becker. 1960 ; Salancik. 1977)

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 – 41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจมาก ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์การได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์การพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์การได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์การ

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้นและเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

สำหรับงานวิจัยนี้ ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดของพอร์ทเตอร์และคนอื่น ๆ โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนที่แสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกใน 3 ลักษณะ ดังนี้คือ 1) ความศรัทธา เป็นความเชื่อยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การ 3) ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความภาคภูมิใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นได้จากหลายเหตุหลายปัจจัย ดังที่นักวิชาการได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

เมาว์เดย์, พอร์ทเตอร์และเสตียร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28 – 43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้

1. คุณลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ

2. บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. โครงสร้างองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

โดยสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะบทบาท ลักษณะองค์การ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพในองค์การ ในงานวิจัยนี้ หมายถึง บรรยากาศองค์การที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษา 2) รูปแบบการบริหารงาน ซึ่งรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีแนวนโยบายในการบริหารงานแตกต่างไปจากผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์ จึงได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

ภรณี กีร์ติบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ
2. ปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป
3. แสดงความคิดเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้องค์การได้
4. ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลดีกว่าคนอื่น

คอสเสน (Kossen. 1991 : 211 – 212) กล่าวว่า สิ่งที่บ่งชี้ถึงความผูกพันของครูผู้สอนที่มีต่อองค์การนั้นคือ อัตราการลาออก หากอัตราการลาออกของครูผู้สอนเริ่มเพิ่มขึ้นผิดปกตินั้นเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนเริ่มตกต่ำลง อีกทั้งอัตราการหยุดงานก็เป็นตัวบ่งชี้ได้เช่นกัน คือ หากอัตราการหยุดงานมีมากนั่นแสดงให้เห็นถึงความคิดในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่เริ่มตกต่ำลงของบุคลากร

กรีนเบิร์ก และแบรอน (Greenberg and Baron. 1993 : 176–177) ได้ชี้แนะว่า

1. หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานจะต่ำ

2. หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละในการทำงานให้กับองค์การสูง

3. หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ความคิดเห็นส่วนตัวในทางบวก ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การ รวมทั้งความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การ

ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

เมาว์เดย์ พอร์ทเตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28 - 43) ได้สรุปผลของความผูกพันต่อองค์การว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในด้านความพยายามในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน ความเฉื่อยชาในการทำงาน การเปลี่ยนงาน การขาดงาน ความปรารถนาและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และ แคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499 - 517) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อองค์การจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 38 - 39) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ดังนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ จึงได้ศึกษาหาข้อพิสูจน์นี้ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การกับอัตราการขาดงานมีความสัมพันธ์ทางอ้อม ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งจากหลาย ๆ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน ศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์การเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน แต่อนันต์ชัย คงจันทร์ ศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์ในลักษณะทางอ้อม โดยผ่านตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะ

ทำงานกับองค์การต่อไป และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะไม่มีความพยายามที่จะหางานอื่น

ภรณี กีร์ติบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ คือ

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธาต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้

4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพันอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลที่รู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่ใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์การ และมีผลทำให้การปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับเหนือกว่าคนอื่น

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 15 – 16) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก จึงเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ ทั้งบุคคลและองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ทั้ง 2 ฝ่าย

4. ความผูกพันต่อองค์การ มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ความผูกพันต่อองค์การ ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนนั่นเอง

สรุปได้ว่าผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การในทางบวกได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในงาน มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเท ยอมรับในเป้าหมายขององค์การ และมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์การเพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้องค์การบรรลุผลอย่างสูงสุด ส่วนผลของความผูกพันต่อองค์การด้านลบได้แก่ ความเบื่อหน่ายอ่อนล้า มีการลางาน ขาดงานบ่อยครั้ง อยากเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลจะจำกัดบทบาทตัวเอง ไม่สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การลดต่ำลง รวมทั้งจะเกิดพฤติกรรมต่อต้านไม่สามัคคี

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุดคือ แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ (The Organizational Commitment Questionnaire – OCQ) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย พอร์ทเตอร์ และสมิธ ในปี ค.ศ. 1970 (Porter and Smith. 1970) แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงประเมินค่า 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามดังกล่าวนี้มีค่าความสอดคล้องภายในอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.72 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิธีทดสอบซ้ำอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.75 และจากการนำไปใช้วิจัยกันอย่างแพร่หลายในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่าง ๆ กัน รวมทั้งบุคลากรของสถาบันการศึกษาในทุกระดับด้วย ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่สูงมาก กล่าวคือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.90 ; 0.93

บุคาแนน (Buchanan. 1974 : 533 – 546) ได้สร้างแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การให้เป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเอง โดยใช้เครื่องมือชื่อ Organizational Identification Scale ของฮอลล์ ชไนเดอร์ และไนเกรน (Buchanan. 1974 : 533 – 546 ; citing Hall, Schneider and Nygren. 1970) 2) การฝักใฝ่เข้าร่วมเป็นการทุ่มเทพลังกายและใจให้กับการทำงาน วัดจากเครื่องมือชื่อ Job Involvement Scale ของโลดัล และไคซ์เนอร์ (Buchanan. 1974 : 533 – 546 ; citing Lodahl and Kejner. 1965 : 3) 3) ความภักดี ได้แก่ ความรู้สึกทางจิตใจที่ต้องการปกป้องคุ้มครององค์การและมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ วัดจากเครื่องมือที่บุคาแนน (Buchanan. 1974 : 533 – 546) สร้างขึ้น

สำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้ใช้เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของพอร์ทเตอร์และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 608) รวมทั้งได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การของบัญชา นิ่มประเสริฐ (2542 : 87 - 94) และนำมาปรับใช้วัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยวัดความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความศรัทธา เป็นความเชื่อยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ 2) ความทุ่มเท เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การ 3) ความภักดีเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความภาคภูมิใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ดีโคทีส และซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers. 1987 : 405 – 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า โครงสร้างองค์การ กระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

ทอมป์สัน (Thompson. 1990 : 375) ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการหลายอย่างในการให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ แต่วิธีการที่ใช้มาก 7 อย่าง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การเขียน การพูด การเขียนโครงการ การเป็นแม่แบบ การใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง การใช้อุปมาอุปไมย และการสร้างความไว้วางใจ

ฮอย และคนอื่น ๆ (Hoy and others. 1990 : 260 – 270) ได้วิจัยเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การและสุขภาพโรงเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตผูกพันของครู โดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษา 58 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่าทั้งบรรยากาศองค์การและสุขภาพโรงเรียนสามารถทำนายจิตผูกพันของครูได้

บรอน (Braun. 1991 : 1139) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนต่างก็เป็นตัวทำนายซึ่งกันและกันได้

บรู๊คส์ และแอนสัน (Brooks and Anson. 1991 : 53 – 64) ศึกษาเรื่อง ตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการเปลี่ยนอาชีพโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำนายความผูกพันต่อองค์การ 5 ตัวแปร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,536 คน จากกองอากาศยาน พบว่า ตัวทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อันดับหนึ่ง คือ ความล้มเหลวส่วนตัวในการบริหารงาน อันดับสอง คือ ความสามัคคีของทีมงาน อันดับสาม คือ ความท้าทายในอาชีพ ส่วนอันดับสี่ คือ พฤติกรรมของหัวหน้างานและอันดับสุดท้ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ บรรยากาศองค์การ

บริดจ์ (Bridges. 1992 : 669) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยังพบอีกว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

เอเวอร์เร็ตต์ (Everett. 1992 : 2766 – A) ศึกษาความผูกพันเชิงเจตคติของครู โดยใช้เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การของครูประถมศึกษา จำนวน 330 คน พบว่า ครูใหญ่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ในเรื่องภาวะผู้นำของครูใหญ่ก็พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับปัจจัยโรงเรียนหรือองค์การและปัจจัยในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู

บัท (Butt. 1993 : 746 – A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการซึ่งประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการได้ใช้พฤติกรรมต่อไปนี้ในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์การ

ซาลัส (Salas. 1993 : 4161 – A) ได้ศึกษาการเผยแพร่วิสัยทัศน์องค์การและบรรยากาศองค์การ โดยที่ประชากรในการศึกษาประกอบด้วยคณะครู 75 คน ผู้บริหารโรงเรียน 4 คน นักเรียน 27 คน และผู้ปกครองนักเรียน 22 คน ผลการศึกษา พบว่า ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีความคิดเห็นตรงกันว่า มีความแตกต่างระหว่างบรรยากาศองค์การที่เป็นจริงกับบรรยากาศองค์การที่ควรจะเป็น และมีความเห็นสอดคล้องกับบรรยากาศองค์การที่ควรจะเป็นมากกว่าบรรยากาศองค์การที่เป็นอยู่จริง

ฟอร์ท๊อฟท์ (Fjortoft. 1993 : 26) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุมและการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังพบอีกว่า ผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิกและการมีส่วนร่วมในที่ประชุมสามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์การได้เช่นกัน อีกทั้งยังพบว่าหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

ชุย ฮองเชียง (Chui, Hong Sheung. 1996 : 807 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและการรับรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและการรับรู้ของนักเรียน

เบนสัน (Benson. 1996 : 1019 – B) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความทุ่มเทเสียสละ ความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์การที่มีบรรยากาศแตกต่างกันทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน ความทุ่มเทเสียสละต่อการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การแตกต่างกัน

อะโบลกาเซมี่ (Abolghasemi. 1997 : 3879 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมของโรงเรียนและวิสัยทัศน์ ผลการศึกษาพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับทัศนะของหัวหน้าแผนก ผู้บริหารและหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูได้

เฟนลอน (Fenlon. 1997 : 2164 – B) ได้ศึกษาผลกระทบของการจัดบรรยากาศการสอนเป็นกลุ่มและรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการมีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่มและรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่มากนัก ผลกระทบที่เห็นได้ชัดเจน ประกอบด้วย รูปแบบการจัดการด้านผู้นำสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทเสียสละต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของหน่วยงาน บรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่มสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงาน ความทุ่มเทเสียสละต่อองค์การ และความผูกพันรับผิดชอบต่องาน

กิลซิงเกอร์ (Gilsinger. 1998 : 1410 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับอัตราการขาดงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างพฤติกรรมของครูผู้สอน และพฤติกรรมปล่อยปละละเลยของผู้บริหารสถานศึกษากับอัตราการขาดงานของครูผู้สอน

ทูรัน (Turan. 1998 : 1038 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและความผูกพันต่อองค์การของครูมัธยมศึกษาในเมืองเบอร์ซา ประเทศตุรกีผลการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.78) ในทุกมิติของบรรยากาศกับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

มีโอไล (Meoli. 1999 : 4326 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนศิลปะของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านศิลปะของนักเรียนซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

ฟีแลน (Phelan. 1999 : 2280 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงบรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอนกับนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) โรงเรียนประถมศึกษามีบรรยากาศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอนกับนักเรียน 3) การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกข้อย่อย ยกเว้นความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยภายในประเทศ

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ คือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์การ รายได้ อายุและโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำพัง

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 144) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุดคือ การสื่อสารและสัมพันธภาพ รองลงมาคือความขัดแย้งในบทบาท ความชัดเจนในบทบาท อายุ และศักยภาพการจูงใจจากงาน เรียงตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ เพศ ตำแหน่ง และพฤติกรรมการบริหาร

เกสรา สุขสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า คุณลักษณะของคณบดีด้านจิตพิสัย ได้แก่ ทัศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารคณะด้านภาวะผู้นำและด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบอีกว่า พฤติกรรมการบริหารของคณบดีด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มารศรี สุธานิธิ (2540ข : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์ทางการบริหาร ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการมีส่วนร่วม ล้วนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวพยากรณ์ที่ดี 3 ตัว จากตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 60.89 ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน และประสบการณ์การบริหาร

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังพบอีกว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

บัญชา นิ่มประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้

ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูง

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยเปรียบเทียบกับบรรยากาศการทำงานโดยรวมและรายด้าน พบว่า บรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2543 จำนวน 16,321 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2543 จำนวน 393 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two – Stage Random Sampling) และใช้ตารางเทียบสุ่มของศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข (2540 : 125) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .10 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 จัดกลุ่มสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 32 อำเภอ โดยจำแนกเขตอำเภอเป็น 3 กลุ่ม ตามลักษณะของพื้นที่อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม คือ กลุ่มเขตในเมือง กลุ่มเขตรอบเมือง และกลุ่มนอกเมือง แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มอย่างง่ายมากลุ่มละ 1 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ รวมทั้งสิ้น 3 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ดังตาราง 1

ตาราง 1 รายละเอียดการจัดกลุ่มสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มที่	สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ	อำเภอที่สุ่มได้
1. เขตในเมือง	อำเภอเมืองนครราชสีมา อำเภอโนนสูง อำเภอสูงเนิน อำเภอขามทะเลสอ อำเภอโชคชัย	อำเภอเมืองนครราชสีมา
2. เขตรอบเมือง	อำเภอด่านขุนทด อำเภอจักราช อำเภอหนองบุนนาก กิ่งอำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอคง อำเภอขามสะแกแสง อำเภอโนนไทย อำเภอสีคิ้ว อำเภอปากช่อง อำเภอชุมพวง อำเภอพิมาย อำเภอห้วยแถลง กิ่งอำเภอลำทะเมนชัย กิ่งอำเภอแก้งสนามนาง กิ่งอำเภอโนนแดง	อำเภอโนนไทย
3. เขตนอกเมือง	อำเภอปักธงชัย กิ่งอำเภอพระทองคำ กิ่งอำเภอเทพารักษ์ อำเภอครบุรี อำเภอวังน้ำเขียว อำเภอเสิงสาง อำเภอบัวใหญ่ อำเภอประทาย กิ่งอำเภอสีดา กิ่งอำเภอเมืองยาง อำเภอบ้านเหลื่อม กิ่งอำเภอบัวลาย	อำเภอครบุรี

ขั้นที่ 2 แบ่งโรงเรียนในแต่ละสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แล้วสุ่มโรงเรียนแต่ละขนาด ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มที่	สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนที่สุ่มได้	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	รวม
1 เขตในเมือง	เมืองนครราชสีมา	เล็ก	11	3	23	240
		กลาง	42	3	32	
		ใหญ่	25	3	185	
2 เขตรอบเมือง	โนนไทย	เล็ก	14	2	8	65
		กลาง	24	2	20	
		ใหญ่	12	2	37	
3 เขตนอกเมือง	ครบุรี	เล็ก	13	2	11	88
		กลาง	35	2	19	
		ใหญ่	12	2	58	
รวม 3 กลุ่ม	3 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ	เล็ก	38	7	42	393
		กลาง	101	7	71	
		ใหญ่	49	7	280	

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 4 ระดับ มีจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จำนวน 30 ข้อ โดยให้ครอบคลุมนิยาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ขออนุญาตนำเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาของมารศรี สุธานิธิ (2540ข : 62-64,208) มาใช้ทั้งฉบับ มีข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่บัญชา นิ่มประเสริฐ (2542 : 32, 87-94) ได้สร้างขึ้น มีข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ ผู้วิจัยได้พัฒนาและคัดเลือกมาใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1. กำหนดจุดหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

2. ศึกษา นิยาม ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

3. เขียนข้อคำถามของแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ ให้มีข้อคำถามที่ครอบคลุมนิยามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปรับแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของมารศรี สุธานิธิ จำนวน 42 ข้อ และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของบัญชา นิ่มประเสริฐ จำนวน 50 ข้อ ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

4. นำแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างขึ้น แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การและแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การที่ได้ปรับปรุงและพัฒนาแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเหมาะสม แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยพิจารณาข้อคำถามให้เหมาะสมสอดคล้องกับคำนิยามของวิสัยทัศน์และปรับปรุงข้อคำถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วทั้ง 3 ตอน ไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน

7. นำผลจากการตอบแบบสอบถาม มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

7.1 ข้อความที่มีความหมายในทางบวกของแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ให้คะแนนดังนี้

ไม่จริงเลย	ให้	1	คะแนน
จริงเป็นบางครั้ง	ให้	2	คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	3	คะแนน
จริงที่สุด	ให้	4	คะแนน

7.2 ข้อความที่มีความหมายในทางลบของแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ข้อ 21 และ 23 ข้อความที่มีความหมายในทางลบของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ได้แก่ ข้อ 6,10,13,14,22,25 และ 26 ให้คะแนนดังนี้

ไม่จริงเลย	ให้	4	คะแนน
จริงเป็นบางครั้ง	ให้	3	คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	2	คะแนน
จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน

8. แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ขออนุญาตนำแบบสอบถามวัดบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของมารศรี สุชานิธิ (2540ข : 62 – 64,208) ที่ได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของฮอยและคลอฟเวอร์ มีค่าความเชื่อมั่น .7960 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 42 ข้อ มาใช้วัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในครั้งนี้ โดยวัดพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน พฤติกรรมครู 3 ด้าน ดังนี้

พฤติกรรมผู้บริหาร 3 ด้าน ได้แก่

พฤติกรรมสนับสนุน จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 9, 14, 20, 21, 25, 26, 36 และ 37

พฤติกรรมสั่งการ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5, 10, 15, 27, 30, 31, 35 และ 38

พฤติกรรมขัดขวาง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11, 16, 22, 28, และ 32

พฤติกรรมครู 3 ด้าน ได้แก่

พฤติกรรมร่วมมือ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 6, 17, 23, 33, 34, 39 และ 40

พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 7, 12, 18, 24, 29, และ 41

พฤติกรรมแตกแยก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 8, 13, 19, และ 42

8.1 ข้อความที่มีความหมายในทางบวกของแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ ให้คะแนนดังนี้

น้อยมาก	ให้	1	คะแนน
บางครั้ง	ให้	2	คะแนน
ค่อนข้างบ่อย	ให้	3	คะแนน
บ่อยที่สุด	ให้	4	คะแนน

8.2 ข้อความที่มีความหมายในทางลบของแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ข้อ 6 และ 28 ให้คะแนนดังนี้

น้อยมาก	ให้	4	คะแนน
บางครั้ง	ให้	3	คะแนน
ค่อนข้างบ่อย	ให้	2	คะแนน
บ่อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

9. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้ววิเคราะห์ด้วยค่า t-test และคัดเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยให้ครอบคลุมตามนิยาม ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ ที่มีค่าทีอยู่ระหว่าง 5.36 – 12.15 และคัดเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนไว้จำนวน30 ข้อ ที่มีค่าทีอยู่ระหว่าง 1.92-7.96

10. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาโดยใช้สูตรของครอนบัค แบบสอบถามตอนที่ 1 วัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9511 แบบสอบถามตอนที่ 2 วัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8580 แบบสอบถามตอนที่ 3 วัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8745

11. นำแบบสอบถามทั้ง 3 ตอนไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เสนอต่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. นำหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือ และอนุญาตให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 393 ฉบับ และเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 393 ฉบับ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละฉบับย่อย
3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Version 10) ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้ววิเคราะห์ด้วย t - test คัดเลือกข้อคำถามที่ค่าทีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพและครอบคลุมตามนิยาม

สถานศึกษาและแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้ววิเคราะห์ด้วย t - test คัดเลือกข้อคำถามที่ค่าทีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพและครอบคลุมตามนิยามไว้ตอนละ 30 ข้อ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 131 – 133)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากการวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ดังนี้

2.1.1 หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากการวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.00 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน อยู่ในระดับสูง

2.1.2 หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากการวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง และจากพฤติกรรมครูผู้สอน 3 ด้าน คือ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมแต่ละด้านเป็นเกณฑ์กำหนดพฤติกรรมแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ ถ้าหากคะแนนที่ได้ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าพฤติกรรมด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ ถ้าคะแนนที่ได้สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าพฤติกรรม

ด้านนั้นอยู่ในระดับสูง แล้วนำคะแนนจากการวัดแต่ละด้านมาแปลงเป็นคะแนนที และหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การตามสูตรของบรอน (มารศรี สุธานิธิ 2540 ข : 63 อ้างอิงมาจาก Braun. 1991 : 63) ดังนี้

$$\text{ค่าดัชนีบรรยากาศเปิด} = \frac{\text{ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของผู้บริหาร+ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของครู}}{2}$$

ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของผู้บริหาร = พฤติกรรมสนับสนุน - พฤติกรรมสั่งการ - พฤติกรรมขัดขวาง
ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขงครู = พฤติกรรมร่วมมือ + พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ - พฤติกรรมแตกแยก

การแปลความหมายของดัชนีบรรยากาศขององค์การแปลความหมายโดยใช้ค่าคะแนนทีเป็นเกณฑ์

เมื่อพิจารณาสูตรการคำนวณบรรยากาศเปิดของบรอนแล้ว ค่าคะแนนทีที่ได้จะมีโอกาสเป็นทั้งค่าลบและค่าบวก ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายไว้ 4 ระดับ โดยหาค่าพิสัยของคะแนนที แล้วแบ่งเป็น 4 ช่วง ดังนั้น ถ้าคะแนนทีสูงกว่าคะแนนทีเฉลี่ยจะแปลความหมายว่า บรรยากาศองค์การเปิดค่อนข้างมากถึงบรรยากาศเปิดมาก และถ้าคะแนนทีน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยจะแปลความหมายว่า บรรยากาศองค์การเปิดค่อนข้างน้อยถึงบรรยากาศเปิดน้อย

2.2 หาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test

2.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient) ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนและทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้ F - test

2.4 หาค่าน้ำหนักความสำคัญ (beta weight) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนเป็นเกณฑ์ และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t–test

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ปรากฏผลดังจะได้นำเสนอต่อไป และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	หมายถึง	ค่าการแจกแจงแบบที
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
F	หมายถึง	ค่าการแจกแจงแบบเอฟ
Sig T	หมายถึง	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติ T
Sig F	หมายถึง	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติ F
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย
β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
P	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นของความมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและคำบรรยายซึ่งจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 หาค่าสถิติพื้นฐานของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

1. ค่าสถิติพื้นฐานของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและแต่ละด้าน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในแต่ละด้านและโดยรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	2.92	.60	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.08	.37	ค่อนข้างสูง
ความศรัทธา	2.91	.47	ค่อนข้างสูง
ความทุ่มเท	3.24	.41	ค่อนข้างสูง
ความภักดี	3.09	.48	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 3 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.92, 3.08 ตามลำดับ ซึ่งจัดว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง หากจำแนกความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนเป็นรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน แต่ที่มีค่าคะแนนสูงกว่าตัวแปรอื่น ๆ คือ ด้านความทุ่มเทต่อองค์การ

2. ค่าสถิติพื้นฐานของดัชนีบรรยากาศขององค์การ

วิเคราะห์บรรยากาศองค์การจากคะแนนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การจำแนกเป็นรายด้าน ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การวัดจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมครูผู้สอน

ตัวแปรที่ศึกษา	$\overline{X}$	S.D.
พฤติกรรมผู้บริหาร		
- พฤติกรรมสนับสนุน	2.62	.71
- พฤติกรรมสั่งการ	2.73	.58
- พฤติกรรมขัดขวาง	3.05	.47
พฤติกรรมครูผู้สอน		
- พฤติกรรมร่วมมือ	2.96	.52
- พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	2.41	.58
- พฤติกรรมแตกแยก	1.75	.63

จากตาราง 4 พบว่า บรรยากาศองค์การจำแนกตามตัวแปรย่อยรายด้านที่มาจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.62 – 3.05 และจากพฤติกรรมครูผู้สอน มีคะแนนอยู่ระหว่าง 1.75 – 2.96 ใช้คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมแต่ละด้านเป็นเกณฑ์กำหนดพฤติกรรมแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ ถ้าหากคะแนนที่ได้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าพฤติกรรมด้านนั้นอยู่ในระดับสูง ถ้าคะแนนที่ได้ต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าพฤติกรรมด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ผู้วิจัยนำคะแนนของพฤติกรรมทั้ง 6 ด้านนี้แปลงเป็นคะแนนที เพื่อแทนค่าในสูตรบรรยากาศเปิดขององค์การตามสูตรของบรอน ผลการแปลงคะแนนและการแจกแจงความถี่ของคะแนนทีรายด้านและคะแนนทีของบรรยากาศเปิดขององค์การแสดงไว้ในตาราง 5 และ 6

ตาราง 5 จำนวนครูที่แสดงความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ช่วงคะแนนที	พฤติกรรมสนับสนุน	พฤติกรรมสั่งการ	พฤติกรรมขัดขวาง	พฤติกรรมร่วมมือ	พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	พฤติกรรมแตกแยก
80.08-89.99	-	-	-	-	-	4
70.00-79.99	-	2	9	8	17	19
60.00-69.99	73	63	61	61	59	30
50.00-59.99	136	154	116	155	117	134
40.00-49.99	113	110	154	98	152	153
30.00-39.99	57	49	42	57	44	52
20.00-29.99	13	14	9	12	3	-
10.00-19.99	-	-	1	1	-	-
รวม	392	392	392	392	392	392

ตาราง 6 จำนวนและระดับของช่วงบรรยากาศเปิดขององค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ช่วงบรรยากาศเปิดขององค์การ	จำนวน	รวมแต่ละระดับ	แปลความหมาย
30 - 35.72	7		
20 - 29.99	17	24	เปิดมาก
10 - 19.99	66		
0 - 9.99	109	175	เปิดค่อนข้างมาก
(-10.00) - (-0.01)	102		
(-20.00) - (-10.01)	67	169	เปิดค่อนข้างน้อย
(-30.00) - (-20.01)	17		
(-44.65) - (-30.01)	7	24	เปิดน้อย
รวม	392		

ผู้วิจัยสรุปว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมครูผู้สอน จากตาราง 5 โดยมีเกณฑ์ว่า ถ้าได้คะแนนที 50 ขึ้นไป แสดงว่ามีพฤติกรรมด้านนั้นสูง ถ้าได้คะแนนที 49.99 ลงมา แสดงว่าพฤติกรรมด้านนั้นต่ำ ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมครูผู้สอน

ที่	บรรยากาศองค์การ	N	%
	พฤติกรรมผู้บริหาร		
1.	พฤติกรรมสนับสนุน		
	ระดับต่ำ	183	46.7
	ระดับสูง	209	53.3
2.	พฤติกรรมสั่งการ		
	ระดับต่ำ	173	44.1
	ระดับสูง	219	55.9
3.	พฤติกรรมขัดขวาง		
	ระดับต่ำ	206	52.6
	ระดับสูง	186	47.4
	พฤติกรรมครูผู้สอน		
4.	พฤติกรรมร่วมมือ		
	ระดับต่ำ	168	42.9
	ระดับสูง	224	57.1
5.	พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์		
	ระดับต่ำ	199	50.8
	ระดับสูง	193	49.2
6.	พฤติกรรมแตกแยก		
	ระดับต่ำ	205	52.3
	ระดับสูง	187	47.7
	ดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การ		
	ระดับต่ำ	192	49.0
	ระดับสูง	200	51.0

จากตาราง 7 ถ้าพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมสั่งการมากกว่าพฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมขัดขวาง ส่วนพฤติกรรมครูผู้สอนพบว่า ครูผู้สอนมีพฤติกรรมร่วมมือมากกว่าพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก แต่เมื่อสรุปเป็นดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การ โดยใช้สูตรของบรอน แล้วพบว่า ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดระดับสูงและระดับต่ำใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 51 และ ร้อยละ 49 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ดังแสดงไว้ในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

ตัวแปรที่ศึกษา	วิสัยทัศน์	บรรยากาศ	ความผูกพันต่อองค์การ			
			โดยรวม	ความศรัทธา	ความทุ่มเท	ความภักดี
วิสัยทัศน์	1.0000**	.3066**	.5429**	.7295**	.2475**	.3263**
บรรยากาศ	.3066**	1.0000**	.4539**	.4137**	.3726**	.3204**
ความผูกพันโดยรวม	.5429**	.4539**	1.0000**	.7868**	.7989**	.8473**
ความศรัทธา	.7295**	.4137**	.7868**	1.0000**	.4189**	.4764**
ความทุ่มเท	.2475**	.3726**	.7989**	.4189**	1.0000**	.5670**
ความภักดี	.3263**	.3204**	.8473**	.4764**	.5670**	1.0000**

** P < = .01

จากตาราง 8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน มีค่าอยู่ระหว่าง .2475 ถึง .8473

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้านมีค่าระหว่าง .2475 ถึง .7295

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ความผูกพันต่อองค์การทั้งรายด้านและโดยรวมเป็นเกณฑ์ โดยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การเป็นตัวพยากรณ์ ดังผลการวิเคราะห์ในตอนที่ 3

ตอนที่ 3 หาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในแต่ละด้านและโดยรวม

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การกับค่าคะแนนความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในแต่ละด้านและโดยรวม และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏผลดังตาราง 9 – 12

ตาราง 9 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความศรัทธา

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE_b	β	T	Sig T
วิสัยทัศน์	.591544	.027219	.665170	19.088	.0000
บรรยากาศองค์การ	.007247	.001204	.209765	6.019	.0000
a = 1.396418 R = .75632 ; R^2 = .57202 F = 259.9579 Sig F = .0000					

จากตาราง 9 พบว่า มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การมีค่าเท่ากับ .665170 และ .209765 ตามลำดับ โดยคะแนนของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความศรัทธาสูงกว่าบรรยากาศองค์การ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การต่างก็ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความศรัทธา

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความศรัทธา มีค่าเท่ากับ .75632 โดยตัวที่พยากรณ์ ทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความศรัทธาได้ร้อยละ 57.20

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความศรัทธา เขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{(\text{ความผูกพัน})} = .665170\ (Z_{\text{วิสัยทัศน์}}) + .209765\ (Z_{\text{บรรยากาศ}})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{(\text{ความผูกพัน})} = 1.396418 + .591544\ (\text{วิสัยทัศน์}) + .007247\ (\text{บรรยากาศ})$$

ตาราง 10 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองก์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเท

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE_b	β	T	Sig T
วิสัยทัศน์	.102256	.033976	.147070	3.010	.0028
บรรยากาศองค์การ	.010073	.001503	.327525	6.703	.0000
a = 2.938568 R = .39805 ; R^2 = .15844 F = 36.6187 ; Sig F = .0000					

จากตาราง 10 พบว่า มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .147070 และ .327525 ตามลำดับ โดยคะแนนของบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเท มากกว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การต่างก็ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเท

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเท มีค่าเท่ากับ .39805 โดยตัวที่พยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทได้ร้อยละ 15.84

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทเขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{(\text{ความผูกพัน})} = .147070\ (Z_{\text{วิสัยทัศน์}}) + .209765\ (Z_{\text{บรรยากาศ}})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{(\text{ความผูกพัน})} = 2.938568 + .102256\ (\text{วิสัยทัศน์}) + .010073\ (\text{บรรยากาศ})$$

ตาราง 11 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความภักดี

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE_b	β	T	Sig T
วิสัยทัศน์	.200720	.038932	.251694	5.156	.0000
บรรยากาศองค์การ	.008579	.001722	.243219	4.982	.0000
a = 2.502802 R = .40006 ; R^2 = .16005 ; F = 37.06027 ; Sig F = .0000					

จากตาราง 11 พบว่า มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การมีค่าเท่ากับ .251694 และ .243219 ตามลำดับ โดยคะแนนของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความภักดีมากกว่าบรรยากาศองค์การ และทั้งวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การต่างก็ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความภักดี

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความภักดี มีค่าเท่ากับ .40006 โดยตัวที่พยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความภักดีได้ร้อยละ 16.00

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความภักดีเขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$Z'_{(\text{ความผูกพัน})}$ = .251694 ($Z_{\text{วิสัยทัศน์}}$) + .243219 ($Z_{\text{บรรยากาศ}}$)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y'_{(\text{ความผูกพัน})}$ = 2.502802 + .200720 (วิสัยทัศน์) + .008579 (บรรยากาศ)

ตาราง 12 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE_b	β	T	Sig T
วิสัยทัศน์	.274177	.025682	.445632	10.676	.0000
บรรยากาศองค์การ	.008633	.001136	.317231	7.600	.0000
a = 2.27926 R = .62122 ; R^2 = .38592 ; F = 122.23186 Sig F = .0000					

จากตาราง 12 พบว่า มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ .445632 และ .317231 ตามลำดับ โดยคะแนนของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมมากกว่าบรรยากาศองค์การ ทั้งวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การต่างก็ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวม

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวม มีค่าเท่ากับ .62122 โดยตัวที่พยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมได้ร้อยละ 38.59

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวม เขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$Z'_{(\text{ความผูกพัน})}$ = .445632 ($Z_{\text{วิสัยทัศน์}}$) + .317231 ($Z_{\text{บรรยากาศ}}$)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y'_{(\text{ความผูกพัน})}$ = 2.27926 + .274177 (วิสัยทัศน์) + .008633 (บรรยากาศ)

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

3. เพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญ (beta weight) ของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. มีความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2543 จำนวน 393 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two Stage Random Sampling) โดยใช้ตารางเทียบกลุ่มของ ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และดิเรก ศรีสุขโข (2540 : 125)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 30 ข้อ หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t – test และเลือกค่าคะแนนที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากค่าคะแนนทีอยู่ระหว่าง 5.36 – 12.15 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9511

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 42 ข้อ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตใช้แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ของมารศรี สุธานิธิ (2540ข : 62-64,208) นำมาหาค่าความเชื่อมั่นใหม่ได้ค่าเท่ากับ .8580

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 30 ข้อ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การของบัญชา นิ่มประเสริฐ (2542 : 32, 87-94) และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8745 หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t – test และเลือกค่าคะแนนทีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากค่าคะแนนทีอยู่ระหว่าง 1.92 – 7.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ปรากฏว่าจากแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 393 ฉบับ แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา 393 ฉบับ ในจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 1 ฉบับ จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็น 392 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.99

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ศึกษาบรรยากาศเปิดขององค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจากพฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา 3 ด้าน คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง และพฤติกรรมครูผู้สอน 3 ด้าน คือ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก และนำคะแนนที่ได้นั้นมาแปลงเป็นค่าคะแนนที นำคะแนนทีของพฤติกรรมแต่ละด้านไปหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การตามสูตรของบรอน

3. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test

5. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนและทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้ F-test

6. หาค่าน้ำหนักความสำคัญ (beta weight) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านเป็นเกณฑ์และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การ ครูผู้สอนประเมินว่าอยู่ในระดับต่ำกับระดับสูงใกล้เคียงกัน

3. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกจังหวัดนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนทั้งรายด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ค่าน้ำหนักความสำคัญ (beta weight) ของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ด้านความศรัทธาสูงที่สุด และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนได้ประมาณร้อยละ 38.59

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมารศรี สุธานิธิ (2540ข : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของวรรณพร สุขอนันต์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ใช้วิธีการสอบคัดเลือก และผู้ที่สอบคัดเลือกได้แล้วต้องเข้ารับการอบรมผู้บริหารระดับสูง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกระตือรือร้นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคต จึงสามารถคาดคะเนวางแผน กำหนดนโยบายและวิธีการในการทำงานที่เหมาะสมได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษ์นิยม มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพสูงสุด เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538 : 39)

สาเหตุอีกประการหนึ่งที่ครูผู้สอนประเมินว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง น่าจะมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความสามารถในการสร้างภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตขององค์การ และสามารถสื่อสารโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและยอมรับแนวนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายของภาพที่พึงปรารถนาขององค์การนั้น ๆ ตามความคิดเห็นของชีพและโซเอนฮีท (Sheive and Schoenheit. 1987 : 101) สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540 : 13) ประชุม โพธิกุล (2542 : 25) พัฒนิจ โกญจนาท (2542 : 24) ที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้คล้ายคลึงกันว่า การสร้างภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตขององค์การจะบรรลุผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสาร

โน้มน้าวที่มีประสิทธิภาพ และกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยสื่อสารด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำให้สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมและยอมรับข้อตกลงที่ร่วมกันสร้างขึ้นและมีพลังร่วมในการปฏิบัติมุ่งสู่ภาพขององค์การที่ตั้งไว้

นอกจากนี้แล้วยังศึกษาพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 5) ว่าวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังทั้งหลายของสมาชิกในองค์การ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนนความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความศรัทธามีค่าสูงสุด ซึ่งคล้ายกับงานวิจัยของบัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 5) ที่พบว่าการที่ครูมีความศรัทธาในผู้บริหาร ศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน และศรัทธาในโรงเรียนแล้ว ครูจะมีความรัก ความเข้าใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันและมีกำลังใจในการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ สมควรสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

2. จากการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ดัชนีบรรยากาศเปิดขององค์การ อยู่ในระดับสูงและระดับต่ำใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมารศรี สุธานิธิ (2540ข : 101) ที่ได้ศึกษากับครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และผลการศึกษาพบอีกว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดิโคทีสและซัมมอร์ส (DeCotis and Summers. 1987 : 445 – 470) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคคล รวมทั้งจากงานวิจัยของเวบและคนอื่นๆ (Webb and others . 1987 : 30) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานของสมาชิกในองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลในองค์การมีความเต็มใจและความพยายามปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเดวิส (Davis.1989 : 3115) ไรซามิ (Raisami. 1988 : 2483) ฮอยและคนอื่น ๆ (Hoy and others. 1990) ดังนั้นการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจ พยายามทำงานอย่างเต็มที่ มีบรรยากาศแห่งความร่วมมือความกระตือรือร้น ความเป็นมิตร การเป็นที่ยอมรับ สนับสนุนซึ่งกันและกันและมีผลงานที่ประสบความสำเร็จ (จำรัส นองมาก. 2540 : 1 และ จันทรานี สงวนนาม. 2533 : 149)

3. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของบัญชา นิ่มประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งน่าจะเป็นผลดีต่อองค์การ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ก็พร้อมที่จะใช้ความพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (บัญชา นิ่มประเสริฐ. 2542 : 52)

4. ค่าน้ำหนักความสำคัญของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การและยังเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 และงานวิจัยของ บรุคและแอนสัน, เอเวอร์เร็ตต์, ฟอร์ท๊อพท์, เฟนลอน (Brooks and Anson. 1991 : 53 – 64 ; Everett. 1992 : 2766–A ; Fjortoft. 1993 : 26, Fenlon. 1997 : 2164–B) และผลงานวิจัยของประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 144), เกสรา สุขสว่าง (2540 : บทคัดย่อ), ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในทำนองเดียวกัน คือ ศึกษาหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน รูปแบบการบริหารงานและพฤติกรรมการบริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมเหล่านี้เป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 5) กล่าวว่าผู้นำกับผู้บริหารแตกต่างกันที่วิสัยทัศน์ ผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่าต้องการให้องค์การไปทางไหนและจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์การและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์การได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร จึงสามารถกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการ (Duck. 1987 : 51) นอกจากนี้ กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 247) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมการนำที่เหมาะสม เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ร่วมงานต่อผลงานส่วนรวม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้นำ

ดังนั้น เมื่อทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรได้มีการพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปปฏิบัติ

1.1 หน่วยงานระดับนโยบายและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งและหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยบรรจุความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และการพัฒนาวิสัยทัศน์ บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การไว้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นการพัฒนาวิสัยทัศน์อีกรูปแบบหนึ่ง

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาทางด้านการศึกษา คือ การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสได้พัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การต่อไป

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศและจัดระบบภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อบรรยากาศที่ดี

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองและองค์การให้ครูผู้สอนเกิดความศรัทธาทั้งต่อผู้บริหารและต่อองค์การ จะได้ปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา ทุ่มเท และจงรักภักดีมีความผูกพันต่อองค์การ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบหรือกระบวนการการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์การต่อไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

2.3 ควรศึกษาค้นคว้าเรื่องทำนองเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างระดับอื่นๆ ด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนการพิมพ์.

กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกสรา สุขสว่าง. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

จันทรานี สงวนนาม. (2533). *คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

จำรัส นองมาก. (2540). *ผู้บริหารกับการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน.* (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา การบริหารสู่ความเป็นเลิศ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.* ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

บัญชา นิ่มประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำอำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.* วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ประชุม โพธิกุล. (2542, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). "วิสัยทัศน์ขององค์การที่ประสบผลสำเร็จ," *เพิ่มผลผลิต.* 37(7) : 21 – 26.

ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ประยูร ศรีประศาธน์. (2543, มกราคม – เมษายน). "การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา," *สุโขทัยธรรมาธิราช*. 13(1) : 41 – 54.

พัชนี สิทธิพลากุล. (2540, ธันวาคม). "ประสิทธิภาพการใช้ครู : วิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค," *การศึกษา กทม*. 21(3) : 17 – 20.

พัฒนิจ โกญจนาท. (2542, ตุลาคม – กันยายน). "การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่," *เพิ่มผลผลิต*. 39(1) : 23 –26.

พรรณราย ทรัพยะประภา. (2532). *จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รีชั่นอาร์ท คอร์ปอเรชั่น.

พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). *บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2542). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์. (2538, มีนาคม – เมษายน). "วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิวัติองค์การใหม่ทั้งหมด," *เพิ่มผลผลิต*. 33(8) : 51 – 57.

ภรณี กีร์ติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไอเดียรสไตร์.

มนตรี ศุภาพร. (2541). *วิสัยทัศน์อนาคตประเทศไทย พุทธศักราช 2570*. นนทบุรี : มูลนิธิเอกชนพัฒนาภูมิภาค.

มารศรี สุธานิธิ. (2540 ก, ธันวาคม). "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน,"*การศึกษา กทม*. 21(3) : 17 – 20.

_____. (2540 ข). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร

ระพีพร. เบญจาทิกุล. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายบริหาร ธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.

วรรณพร สุขอนันต์. (2541). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

วรรณภา ประเสริฐสุข. (2537). *ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร.* (ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 9). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วันทนา เมืองจันทร์. (2542). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วันทิพย์.

วาสนา แสงมณี, สุรีภรณ์ อยู่กิ่ม และพงษ์ศิล ยิ้มกระโทก, เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บุญเจือ จุฑาพรรณาชาติ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนชุมชนจระเข้หิน เมื่อปี พ.ศ.2542

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับขององค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). "ค่าเฉลี่ย การแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ บางทีก็พลาดได้," *ข่าวสารการวิจัย.* 18(3) : 8 – 11.

วิรัตน์ บัวขาว (2537, พฤศจิกายน – ธันวาคม). "ผู้บริหารกับการสร้างบรรยากาศองค์การ,". *เพิ่มผลผลิต.* 33(6) : 13 – 20.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538, พฤศจิกายน – ธันวาคม). "วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," *ข้าราชการ.* 40(6) : 11 – 32.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2542, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). "การพัฒนาความก้าวหน้าวิชาชีพครูสู่ ค.ศ.2000," *ข้าราชการครู.* 19(3) : 18 – 25.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2540). *การใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.* กรุงเทพฯ : บริษัทพซรกานต์พับลิเคชั่น จำกัด.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2540, ตุลาคม). "วิสัยทัศน์ (Vision) : พลังแห่งความสำเร็จ," *การศึกษาเอกชน.* 7(69) : 13 – 14.

สังคม โทบุรินทร์. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2529). *การบริหารวินัยข้าราชการครู.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. (2535). *แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 – 2539).* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. (2531). *รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท : กรณีศึกษาโรงเรียนภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. (2543). *สถิติการโอน ย้าย ระหว่างปีงบประมาณ 2540 – 2542.* ฝ่ายอัตรากำลังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.

_____. (2543). *สถิติการลาออกระหว่างปีงบประมาณ 2540 – 2542.* งานทะเบียนประวัติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.

_____. (2543). *สถิติการการร้องเรียน ร้องทุกข์ และการถูกลงโทษทางวินัยระหว่างปีงบประมาณ 2540 – 2542.* งานวินัยและนิติการ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.

สุเทพ เชาวลิต. (2541, มกราคม – มิถุนายน). "วิสัยทัศน์นักบริหารทันสมัย," *วิทยาการจัดการ.* 16(1) : 50 – 58.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538, มกราคม). *วิสัยทัศน์ผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทริวิโรฒประสานมิตร. (เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ วิสัยทัศน์ศึกษาศาสตร์ในทศวรรษ).

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). "ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment," *จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์.* 9(34) : 35 –38.

แอดมินิสเตรเตอร์ (นามแฝง). (2537, กรกฎาคม). "วิธีการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ในการบริหาร," *เทศาภิบาล.* 89(7) :94 – 97.

อำรุง จันทวานิช. (2542, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). "แนวคิดการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ," *ข้าราชการครู.* 19(3) : 5 – 9.

Abolghasemi, Mahmood. (1998, April). "The Relationships Between Administrative Structures, Subcultures and School Vision in High Schools," *Dissertation abstracts International*. 58(10) : 3879 – A .

Bear,H.Hedly, Caldwell,Brian J. and Millikan, Roll H. (1989). *Creating and Exacellent School* . New York : Routledge,ledge.

Benson Quaziena , Marcella. (1997, August). "Respect and Fairness : Assessing the Diversity Climate of An Organization," *Dissertation abstracts International*. 58(02) : 1019 – B.

Blumberg, Arthur and William Greenfield. (1986). *The Effective Principal : Perspective and School Leadership*. 2 nd ed Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Braun, Jerry Bruce. (1991). "An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Climate," *Dissertation abstracts International*. 52 (O4A) : 1139.

Bridges, Michel Thomas. (1992, September). "Teachers Perceptions of School Effectiveness and Principal Vision," *Dissertation Abstracts International*. 50 (03) : 669.-A

Brooks, Jan Leeman and Seers, Anson. (1991). "Predictors of Organizational Commitment Variations Across Career Stages," *Journal of Vocational Behavior*. 38(1) : 53 – 64.

Buchanan , Bruce. (1974, December). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*. 19(4) : 533 – 546.

Butt , Marty. (1993, September). "What do Superintendents do to Turn Vision into Action ? A Biography of Pragmatic Visionaries," *Dissertation abstracts International* . 54(3) : 746-A.

Carvell , Fred J. (1970). *Human Relation in Business*. London: Macmillan.

Chui, Hong Sheung. (1997, September). "*Vision and Leadership of Principals in Self – Managing Schools in Hong Kong (China)*," *Dissertation abstracts International*. 58(03) : 807 – A.

Davis, Thomas L. (1989). "The Relationship between Satisfaction with Leadership and School Climate in Randomly Rural Georgia Public Elementary School," *Dissertation abstracts International*. 50(10A) : 3115.

DeCotis, Thomas A. and Summers, Timothy P. (1987, February). "A Path Analysis of Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," *Human Relation*. 40(2) : 445 – 470.

Duke, Daniel L. (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York : Random House.

Ellis, Norman E. and Joslin, Anne W. (1990). *Shared Governance and Responsibility : The Keys To Leadership , Commitmint and Vision in school Reform*. U.S. Department of Educational Design and Management School of Education.

Everette, Lawrence G. (1992, February). "Teacher Attitudinal Commitment : A Function of School, The teacher and The Principal's Leadership," *Dissertation abstracts International*. 52(8) : 2766-A.

Fenlon, Michacl Jude. (1997, October). "The Impact of Management Practices, Climate, and Conflict Resolution Styles on Individual Adjustment and Expressions of Motivation in Organizations," *Dissertation abstracts International*. 58(04) : 2164-B.

Fjortoft, Nancy. (1993, May). "Factors Predicting Faculty Commitment to the University," *The Annual Forum of the Association for Institutional Research*. 33(1) : 26.

Gilsinger, Diana Louise. (1998, November). "School Climate and teacher Absenteeism in Arizona Elementary Schools," *Dissertation abstracts International*. 59(05) : 1410-A.

Greenberg, Gerald and Baron, Robert A. (1993). *Behavior in Organizations*. 4th ed. New York : Simon & Schuster.

Greenfield, N.D., Licata, J.W. and Johnson, B.L. (1989). *A Guide to Interpreting the vision Instrument*. Collage of Education, Louisiana State University, Baton Rouge, LA.

Halpin, Andrew W. and Croft, Don B. (1963). *The Organizational Climate of School*. Chicago : University of Chicago Press.

Halpin, Andrew W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York : Macmillan.

Hickman, Craig R. and Michael, A. Silva. (1984). *Creating Exellence : Managing Corporate Cutture , Strategy and Change in the New Age*. New York : New American Library.

Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (1991). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. 2nd. ed. New York : Random House.

Hoy , Wayne K. and Clover, Sharon. I.K. (1986, Winter). "Elementary School. Climate : A Revision of The OCDQ ," *Educational Administration Quarterly*. 22(1) : 93-110 .

Hoy Wayne K., C. John Tarter and Bliss, James R. (1990, August). "Organizational Climate, School Health, and Effectiveness : A Comparative Analysis," *Educational Administration Quarterly*. 26(3) : 260 – 279.

Kanter, R.M. (1968). "Commitment and Social Organization : Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities," *American Sociological Review*. 33: 499 – 517.

Kimbrough, Ralph B. and Burkett, Charles W. (1990). *The Principalship : Concepts and Practices*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Kootz, Horold and Weihrich, Heinz. (1990). *Essentials of Management*. 5th ed. New York : McGraw – Hill Publishing Company.

Kossen, Stan. (1991). *The Human Side of Organization*. 5th ed. New York : Harper Collins.

Lock, Edwin A. and Associates. (1991). *The Essence of Leadership: the Four Keys to Leading Sucessfully*. New York: Lexington Books.

McGree, Cail W. and Ford, Robert C. (1987, November). "Two (or more) Dimensions of Organizational Commitment : Reexamination of the Affective and Continenance Commitment Scales," *Journal of Applied Psychology*. 72(4) : 368 – 642.

Meoli, David Christopher. (1999, June). "The Relationship between School Climate and the Arts," *Dissertation abstracts International*. 59(12): 4326 – A.

Mowday, Richard M., Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. (1982). *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

Newstrom, John W. and Keith Davis. (1989). *Organizational Behavior*. 8th ed. New York : McGraw-Hill.

Pedro, Reyes. (1992). "Preliminary Models of Teacher Organization Commitment: Implications for Restructuring the Workplace" *Report of Educational Research and Improvement office*.

Phelan, Robert Joseph John. (1999, Jan). "The Relationship between Student and Teacher Perceptions of the Organization Climate of their School, "*Dissertation abstracts International*," 59(07) ; 2280-A.

Porter, L. W. and Smith, F. J. (1970). *The Ecology of Organizational*. Unpublished Paper.

Porter, L.W. and others. (1974, October). "Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59: 603 – 609.

Raisami, Rasul Bakhsh. (1988). "A Study of Relationship of Organizational Climate of Teachers and Schools Selected Demographic Characteristic to Teacher Job Satisfaction as Perceived by the Teacher in Selected Michigan Public Secondary Schools," *Dissertation abstracts International*. 49(09A) : 2483.

Richards, Beverly and others. (1994). "Redacting the Organizational Commitment of Marketing Education and Health Occupations Education Teachers by Work Related Rewards," *Journal of Industrial Teacher Education*. 32(1): 49-64; Fall.

Salas, Kenneth Michael (1993, June). "School Leadership : Communicating Organizational Vision and School Climate," *Dissertation abstracts International*. 53(2) : 416 – A.

Sergiovanni, Thomas J. (1984, February). "Leadership and Excellence in Schooling)," *Educational Leadership*. 41(5) : 4 – 13.

Sergiovanni, Thomas J. and Starratt, Roberd J. (1993). *Supervision A Redefinition.* 5th ed. New York: McGraw – Hill, Inc.

Sheive, Linda Tinelli and Schoenheit, Marian Beauchamp (1987). "Vision and the Work Life of Educatinal Leaders," *Leadership : Examining the Elusive.* 1987 Yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development.

Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. (1983). *Motivation and Work Behavior.* New York : McGraw-Hill Book Company.

Thompson, Frederick Leland. (1990, November). " The Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment in Selected Wisconsin in Elementary Schools," *Dissertation abstracts International.* 51(5): 1472-A.

Trethowan, David M. (1991). *Managing with Appraisal Achieving Quality Schools through Performance.* Management. London : Paul Chapman Publishing Ltd.

Turan , Selahattin. (1998, October). "A Study of Organizational Climate and Organizational Commitment In Human Organizations," (Turkey , Educational Administration, Teachers)." *Dissertation abstracts International.* 59(04) : 1038-A.

Webb, L. Deam and others. (1987). *Personnel Administration in Education : New Issues and New Needs in Human Resource Management.* Ohio : Merrill Publishing Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประกมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

5. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของท่าน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลเสียหายใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้อนุเคราะห์ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

(นางบุญเจือ จุฑาพรรณาชาติ)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไข่น้ำ
สปอ.เมืองนครราชสีมา
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1
แบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ แต่ละข้อบรรยายถึงพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ท่านพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับที่ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้ปฏิบัติ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

หากผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติเป็นประจำ	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องจริงที่สุด
หากผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องค่อนข้างจริง
หากผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติเป็นบางครั้ง	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องจริงเป็นบางครั้ง
หากผู้บริหารสถานศึกษาของท่านไม่เคยประพฤติเช่นนั้นเลย	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องไม่จริงเลย

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครราชสีมา

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยความตั้งใจและตรงกับความเป็นจริง จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

คำนิยาม

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตซึ่งสามารถบอกความแตกต่างระหว่างภาพองค์การในปัจจุบันกับภาพองค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตได้ โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตได้ โดยวัดจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษ์นิยม มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้นริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรม สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุด เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่อยู่ตลอดเวลา

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				สำหรับผู้วิจัย
		ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด	
1	ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	☐
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนอนาคตได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ.....	.....	.....	.....	.....	☐
3	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้สอดคล้องสนองนโยบายของโรงเรียน	.....	.....	.....	.....	☐
5	เมื่อมีแนวคิดใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะอธิบายโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้.....	.....	.....	.....	.....	☐
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใหม่ ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	☐
7	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจที่จะนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	☐
8	ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามแนวคิดใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต	.....	.....	.....	.....	☐
10	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นริเริ่มให้ใช้นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้.....	.....	.....	.....	.....	☐
11	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	☐
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด.....	.....	.....	.....	.....	☐
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้.....	.....	.....	.....	.....	☐
14	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจในการปรับปรุงงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต.....	.....	.....	.....	.....	☐
15	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีเป้าหมายชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	☐
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว	.....	.....	.....	.....	☐

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				สำหรับผู้วิจัย
		ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด	
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผน.....	.....	.....	.....	.....	☐
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
19	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงการพัฒนางานใหม่ ๆ ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
20	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนโดยคำนึงถึงทรัพยากรทั้งภายในองค์การและท้องถิ่น.....	.....	.....	.....	.....	☐
21	ผู้บริหารสถานศึกษายึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	☐
22	ผู้บริหารสถานศึกษายึดแนวทางในการปฏิบัติงานแบบมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต	.....	.....	.....	.....	☐
23	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะสั่งการให้ปฏิบัติทุกกิจกรรมอย่างผิวเผินเพื่อให้เสร็จสิ้นไปวันๆ.....	.....	.....	.....	.....	☐
24	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามให้ครูปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
25	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวถึงทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับปรัชญาของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
26	ผู้บริหารสถานศึกษาจะปรารภถึงภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
27	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงนโยบายของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
28	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
29	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายถึงวิธีการปฏิบัติงานที่จะสนองนโยบายของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐

ขอขอบพระคุณที่ตอบทุกข้อ กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับย่อยที่ 2 ในหน้าถัดไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ แต่ละข้อบรรยายถึงพฤติกรรมที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษา หรือพฤติกรรมครูผู้สอนกับครูผู้สอนโดยให้ท่านพิจารณาว่าข้อความในข้อใดเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

หากผู้บริหารหรือครูผู้สอนปฏิบัติเป็นประจำ	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องบ่อยที่สุด
หากผู้บริหารหรือครูผู้สอนปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องค่อนข้างบ่อย
หากผู้บริหารหรือครูผู้สอนปฏิบัติเป็นบางครั้ง	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องบางครั้ง
หากผู้บริหารหรือครูผู้สอนไม่เคยปฏิบัติเลย	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องน้อยมาก

คำตอบของท่าน จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการจัดบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

คำนิยาม

บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในองค์การหรือสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครูและระหว่างคณะครูด้วยกันเอง ซึ่งทำให้สถานศึกษาแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในสถานศึกษา

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2

แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				สำหรับผู้วิจัย
		น้อยมาก	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยที่สุด	
1	ครูทำงานเสร็จด้วยความกระฉับกระเฉง ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น และมีความสุข.....	.....	.....	.....	.....	☐
2	ครูมีความเป็นเพื่อนกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมซึ่งกันและกัน.....	.....	.....	.....	.....	☐
3	การประชุมครูเป็นสิ่งที่ไม่ค่อยจะมีประโยชน์และไม่มีสาระ	.....	.....	.....	.....	☐
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามให้ความช่วยเหลือแก่คณะครู	.....	.....	.....	.....	☐
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กฎระเบียบอย่างเข้มงวด.....	.....	.....	.....	.....	☐
6	ครูรีบกลับบ้านทันทีที่โรงเรียนเลิก.....	.....	.....	.....	.....	☐
7	ครูเชิญชวนให้เพื่อนครูด้วยกันไปเที่ยวบ้านของตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	☐
8	มีครูกลุ่มเล็กๆ ซึ่งมักมีความคิดเห็นตรงข้ามกับครูกลุ่มใหญ่	.....	.....	.....	.....	
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความคิดเห็น หรือวิพากษ์วิจารณ์ครูอย่างสร้างสรรค์.....	.....	.....	.....	.....	☐
10	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบการลงเวลาของครู.....	.....	.....	.....	.....	☐
11	ครูต้องทำหน้าที่อื่นอีกมากมายนอกเหนือจากงานการสอน....	.....	.....	.....	.....	☐
12	ครูทราบภูมิหลังทางครอบครัวของครูคนอื่น ๆ.....	.....	.....	.....	.....	☐
13	คณะครูใช้พลังกลุ่มกดดัน ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามเสียงส่วนใหญ่หรือผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับตน.....	.....	.....	.....	.....	☐
14	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะครู.....	.....	.....	.....	.....	☐
15	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดปฏิทินปฏิบัติงานสำหรับคณะครู	.....	.....	.....	.....	☐
16	ครูต้องเป็นกรรมการหลายคณะของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
17	ครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	.....	.....	.....	.....	☐
18	ครูมีเวลาพบปะสังสรรค์ในช่วงที่ไม่มีชั่วโมงสอน.....	.....	.....	.....	.....	☐
19	ครูมักพูดแบบน้ำท่วมทุ่งหรือไม่เป็นสาระในการประชุมครู....	.....	.....	.....	.....	☐
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ทุกข์สุขของครู.....	.....	.....	.....	.....	☐
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูโดยเท่าเทียมกัน.....	.....	.....	.....	.....	☐

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				สำหรับผู้วิจัย
		น้อยมาก	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยที่สุด	
22	งานเอกสารและงานสารบรรณเป็นภาระหนักในโรงเรียนนี้....	.....	.....	.....	.....	☐
23	ครูมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนนี้.....	.....	.....	.....	.....	☐
24	ครูมีการสังสรรค์ระหว่างกัน.....	.....	.....	.....	.....	☐
25	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและยกย่องครู.....	.....	.....	.....	.....	☐
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา.....	.....	.....	.....	.....	☐
27	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบกิจกรรมการสอนของครูอย่างใกล้ชิด.....	.....	.....	.....	.....	☐
28	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือพิมพ์งานเกี่ยวกับการสอนให้แก่ครู.....	.....	.....	.....	.....	☐
29	การพบปะสังสรรค์ระหว่างครูเป็นไปโดยสม่ำเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	☐
30	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศครูอย่างใกล้ชิด.....	.....	.....	.....	.....	☐
31	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบแผนการสอนของครู.....	.....	.....	.....	.....	☐
32	ครูมีภาระกิจหลายอย่างจะต้องปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	☐
33	ครูมีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	.....	.....	.....	.....	☐
34	ครูยอมรับนับถือในความสามารถทางวิชาการของผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	☐
35	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามงานทุกสิ่งทุกอย่างที่ครูทำ	.....	.....	.....	.....	
36	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความชื่นชมและความประทับใจที่มีต่อครู.....	.....	.....	.....	.....	☐
37	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก.....	.....	.....	.....	.....	☐
38	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางานให้ครูทำจนเต็มความสามารถ	.....	.....	.....	.....	☐
39	ครูแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	☐
40	ครูมีความพร้อมใจกันที่จะช่วยกันทำงานให้สำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	☐
41	บรรยากาศเมื่อครูอยู่ร่วมกัน เป็นไปอย่างสนุกสนาน.....	.....	.....	.....	.....	
42	ครูชอบพูดขัดจังหวะขณะที่มีผู้อื่นกำลังพูดในระหว่างการประชุม.....	.....	.....	.....	.....	☐

ขอขอบพระคุณที่ตอบทุกข้อ กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับย่อยที่ 3 ในหน้าถัดไป

ตอนที่ 3

แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

คำชี้แจง แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อแต่ละข้อจะบรรยายถึงพฤติกรรมหรือความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านที่มีต่อโรงเรียนของท่านโปรดพิจารณาว่าข้อความในข้อใดตรงกับพฤติกรรมหรือความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความรู้สึกหรือความเป็นจริง

หากท่านปฏิบัติเป็นประจำ	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องจริงที่สุด
หากท่านปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องค่อนข้างจริง
หากท่านปฏิบัติเป็นบางครั้ง	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องจริงเป็นบางครั้ง
หากท่านไม่เคยปฏิบัติเลย	ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องไม่จริงเลย

คำตอบของท่าน จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ด้วยความตั้งใจและตรงกับความเป็นจริง

จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

คำนิยาม

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์การที่มีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าขององค์การ โดยวัดได้จากความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี

ตอนที่ 3

แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				สำหรับผู้วิจัย
		ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด	
	วัดความศรัทธา					
1	ข้าพเจ้าคิดว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว.....	.....	.....	.....	.....	☐
2	ข้าพเจ้าคิดว่าการบริหารงานโดยทั่วไปของโรงเรียนเป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดขององค์การได้.....	.....	.....	.....	.....	☐
3	นโยบายการดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของข้าพเจ้า.....	.....	.....	.....	.....	☐
4	ข้าพเจ้าเชื่อว่าด้วยนโยบายของคณะผู้บริหารจะช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้เจริญก้าวหน้า.....	.....	.....	.....	.....	☐
5	พฤติกรรมการบริหารโดยภาพรวมของคณะผู้บริหารมีลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี.....	.....	.....	.....	.....	☐
6	ข้าพเจ้าเห็นว่านโยบายการบริหารของคณะผู้บริหารควรมีการปรับปรุงแก้ไข.....	.....	.....	.....	.....	☐
7	ข้าพเจ้าคิดว่าวิธีการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนในปัจจุบันเป็นวิธีการที่เหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	☐
8	ข้าพเจ้าคิดว่าการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับหัวหน้างาน หัวหน้าสายชั้นเป็นวิธีการบริหารที่เหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	☐
9	คำกล่าวที่ว่า “มีความรู้ประดุจนักปราชญ์และมีความประพฤติประดุจผู้ทรงศีล” หากนำมายึดถือปฏิบัติในการทำงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	☐
10	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	☐

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				สำหรับผู้วิจัย
		ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด	
	วัดความทุ่มเท					
11	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น.....	.....	.....	.....	.....	☐
12	ข้าพเจ้าตรวจสอบความถูกต้องของผลงานที่ทำเสร็จแต่ละชิ้นก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชา หรือส่งมอบให้ผู้มาขอรับบริการ	.....	.....	.....	.....	☐
13	โรงเรียนแห่งนี้ไม่ได้ให้ประโยชน์แก่ข้าพเจ้าสมกับที่อุทิศตนอย่างเต็มที่ให้กับการทำงานเลย.....	.....	.....	.....	.....	☐
14	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีมากพออยู่แล้วข้าพเจ้าจึงไม่อาสาช่วยงานอื่น.....	.....	.....	.....	.....	☐
15	สำหรับตัวข้าพเจ้าแล้วต้องรีบไปทำงานแต่เช้าเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	☐
16	ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข.....	.....	.....	.....	.....	☐
17	เมื่อมีความจำเป็นต้องขาดงาน ข้าพเจ้าจะฝากงานให้กับผู้หนึ่งผู้ใดในหน่วยงานช่วยดูแลแทน.....	.....	.....	.....	.....	☐
18	แม้รู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ข้าพเจ้าก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติ.....	.....	.....	.....	.....	☐
19	ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานล่วงเวลา โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่.....	.....	.....	.....	.....	☐
20	ข้าพเจ้าไม่เกี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม แม้ไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรง.....	.....	.....	.....	.....	☐
21	แม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ข้าพเจ้ายินดีมาช่วยงานอย่างเต็มที่.....	.....	.....	.....	.....	☐
22	ข้าพเจ้ารู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียนแห่งนี้ ที่จะเข้าสู่ระบบแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา 2542.....	.....	.....	.....	.....	☐
23	ข้าพเจ้าจะติดตามงานหากงานนั้นไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จลุล่วงไปในขณะนั้น.....	.....	.....	.....	.....	☐

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				สำหรับผู้วิจัย
		ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด	
	วัดความภักดี					
24	แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ข้าพเจ้าก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้.....	.....	.....	.....	.....	☐
25	ปัญหาจากการทำงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกท้อใจ และอยากขยับขยายไปทำงานที่อื่น.....	.....	.....	.....	.....	☐
26	ความสำเร็จในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าคงไม่เกิดขึ้น หากยังคงทำงานในโรงเรียนแห่งนี้.....	.....	.....	.....	.....	☐
27	ข้าพเจ้ารักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในขณะนี้.....	.....	.....	.....	.....	☐
28	สำหรับข้าพเจ้าแล้ว โรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่น่าทำงานด้วย.....	.....	.....	.....	.....	☐
29	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	.....	.....	.....	.....	☐
30	ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ.....	.....	.....	.....	.....	☐

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบทุกข้อ

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ
   สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
คุณภาพของเครื่องมือ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

หาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้สถิติทดสอบที

ข้อที่	ข้อความ	ค่าคะแนนที
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ	5.27
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนอนาคตได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	7.64
3	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน	5.37
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้สอดคล้องสนองนโยบายของโรงเรียน	6.51
5	เมื่อมีแนวคิดใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะอธิบายโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้	8.25
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใหม่ ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา	10.18
7	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจที่จะนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	9.79
8	ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นในการปฏิบัติตามแนวคิดใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน	11.23
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต	6.94
10	ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นที่จะยอมรับนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ให้สอดคล้องสนองนโยบายของโรงเรียน	9.96
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นริเริ่มให้ใช้นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	9.59
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	9.38
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเหตุผลมากกว่าวิธีการสั่งการแบบเดิม ๆ	11.61

ข้อที่	ข้อความ	ค่าคะแนนที
14	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	12.15
15	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	9.02
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	7.42
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	6.64
18	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจในการปรับปรุงที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต	7.49
19	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีเป้าหมายชัดเจน	7.68
20	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว	6.02
21	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผน	11.39
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	10.13
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงการพัฒนางานใหม่ๆ ของโรงเรียน	9.08
24	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนโดยคำนึงถึงทรัพยากรทั้งภายในองค์การและท้องถิ่น	7.05
25	ผู้บริหารสถานศึกษายึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน	- 4.07
26	ผู้บริหารสถานศึกษายึดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด	- 4.00
27	ผู้บริหารสถานศึกษายึดแนวทางในการปฏิบัติงานแบบมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับภาพที่พึงปรารถนาในอนาคต	11.15
28	ผู้บริหารสถานศึกษายึดแนวทางในการปฏิบัติงานแบบอนุรักษ์นิยม	- 2.50
29	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะสั่งการให้ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามคำสั่งของหน่วยเหนือมากกว่าการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	1.02
30	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะสั่งการให้ปฏิบัติทุกกิจกรรมอย่างผิวเผินเพื่อให้เสร็จสิ้นไปวัน ๆ	6.64

ข้อที่	ข้อความ	ค่าคะแนนที
31	ผู้บริหารสถานศึกษามักจะสั่งการให้ปฏิบัติทุกกิจกรรมอย่างผิวเผินเพื่อให้เสร็จสิ้นไปวัน ๆ	7.74
32	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวถึงทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับปรัชญาของโรงเรียน	9.98
33	ผู้บริหารสถานศึกษาจะปรารถนาถึงภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตของโรงเรียน	5.93
34	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงนโยบายของโรงเรียน	9.31
35	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน	8.74
36	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายถึงวิธีการปฏิบัติงานที่จะสนองนโยบายของโรงเรียน	11.33
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของโรงเรียน	11.06
38	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความสำเร็จใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	9.20
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไวต่อสิ่งใหม่ ๆ อย่างพินิจพิเคราะห์	10.36
40	ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน	5.36

ขอขอบพระคุณที่ตอบทุกข้อ กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับย่อยที่ 2 ในหน้าถัดไป

ตอนที่ 3

แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน

หาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้สถิติทดสอบที

ข้อที่	ข้อความ	ค่าคะแนนที
	คำนิยามวัดความศรัทธา ความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของคณะครู ที่แสดงออกถึงความเชื่อ การยอมรับในค่านิยม เป้าหมาย นโยบาย ปรัชญา คำขวัญ และ แผนการปฏิบัติการของโรงเรียน	
1	ข้าพเจ้าคิดว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว	4.12
2	ข้าพเจ้าคิดว่าการบริหารงานโดยทั่วไปของโรงเรียน ในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดขององค์การได้	7.96
3	นโยบายการดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของข้าพเจ้า	6.43
4	ข้าพเจ้าเชื่อว่าด้วยนโยบายของคณะผู้บริหารในปัจจุบันจะช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้เจริญก้าวหน้า	5.84
5	พฤติกรรมการบริหารโดยภาพรวมของคณะผู้บริหาร ในปัจจุบันมีลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี	5.20
6	ข้าพเจ้าผิดหวังกับนโยบายสำคัญ ๆ ของโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร	1.52
7	ข้าพเจ้าเห็นว่านโยบายการบริหารของคณะผู้บริหารในปัจจุบันควรมีการปรับปรุงแก้ไข	2.68
8	ข้าพเจ้าคิดว่าวิธีการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนในปัจจุบันเป็นวิธีการที่เหมาะสม	4.24

ข้อที่	ข้อความ	ค่าคะแนนที่
9	ข้าพเจ้าคิดว่าการที่ให้โรงเรียนบริหารงานโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับหัวหน้างาน หัวหน้าสายชั้นเป็นวิธีการบริหารที่เหมาะสม	4.07
10	วิธีการหารายได้ของโรงเรียนที่ดำเนินการอยู่เป็นวิธีการที่เหมาะสม	-
11	คำกล่าวที่ว่า "มีความรู้ประดุจนักปราชญ์และมีความประพฤติประดุจผู้ทรงศีล" หากนำมายึดถือปฏิบัติในการทำงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.92
12	ข้าพเจ้าคิดว่าบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้เป็นบรรยากาศที่ดี	5.61
13	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา	1.97
	<u>คำนิยามวัดความทุ่มเท</u> ความทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมของคณะครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานและชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ	
14	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ข้าพเจ้าใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น	6.68
15	ข้าพเจ้าตรวจสอบความถูกต้องของผลงานที่ทำเสร็จแต่ละชิ้นก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชา หรือส่งมอบให้ผู้มาขอรับบริการ	7.61
16	โรงเรียนแห่งนี้ไม่ได้ให้ประโยชน์แก่ข้าพเจ้าสมกับที่อุทิศตนอย่างเต็มที่ให้กับการทำงานเลย	5.10
17	ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างเต็มที่ไม่เพียงเพื่อตนเองเท่านั้น แต่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียนด้วย	-

ข้อที่	ข้อความ	ค่าคะแนนที่
18	แม้นอกเวลางาน หากหน่วยงานมีความจำเป็นต้องรีบเร่งปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	-
19	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีมากพออยู่แล้วข้าพเจ้าจึงไม่อาสา ช่วยงานอื่น	2.58
20	สำหรับตัวข้าพเจ้าแล้วต้องรีบไปทำงานแต่เช้าเสมอ	6.53
21	ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข	3.04
22	เมื่อมีความจำเป็นต้องขาดงาน ข้าพเจ้าจะฝากงานให้กับผู้หนึ่งผู้ใดในหน่วยงานช่วยดูแลแทน	2.61
23	แม้รู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ข้าพเจ้าก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติ	2.70
24	หากเป็นงานที่ต้องทำนอกเหนือความรับผิดชอบ ข้าพเจ้าจะทำเพียงเพื่อให้เสร็จ ๆ ไป	-
25	ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานล่วงเวลา โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับ ค่าตอบแทนหรือไม่	4.56
26	หากงานมีความผิดพลาด ข้าพเจ้าจะรีบแก้ไขให้ถูกต้องทันที	-
27	ข้าพเจ้ายินดีทำงานนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานเสร็จ ตามกำหนดเวลา	6.06
28	ในแต่ละวันข้าพเจ้าทำงานให้ผ่านไปเพื่อให้เวลาหมดไปวัน ๆ เท่านั้น	-
29	ข้าพเจ้าไม่เกี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม แม้ไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรง	7.76
30	แม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ข้าพเจ้ายินดีมาช่วยงานอย่างเต็มที่	6.18
31	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ทำเกิดประโยชน์และสร้างเชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	-
32	ข้าพเจ้ารู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียนแห่งนี้ ที่จะเข้าสู่ระบบแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา 2542	2.29
33	แม้จะมีสิทธิในการลา แต่ข้าพเจ้าจะไม่ยอมขาดงานถ้าไม่มีธุระจำเป็นหรือเจ็บป่วยจริง ๆ	-
34	ข้าพเจ้าจะใช้สิทธิการลาอย่างเต็มที่ตามระเบียบของทางราชการ	3.27
35	ข้าพเจ้าจะติดตามงานหากงานนั้นไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จลุล่วงไปในขณะนั้น	7.88

ข้อที่	ข้อความ	ค่าคะแนนที่
36	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	-
37	ข้าพเจ้าทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ	5.53
	คำนิยามความภักดี ความภักดี หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของคณะครู ที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ ซื่อตรงที่มีต่อองค์การและ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดี พร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไป ทำงานที่อื่น	
38	แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ข้าพเจ้าก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับ โรงเรียนแห่งนี้	5.04
39	ปัญหาจากการทำงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกท้อใจ และอยากขยับขยายไป ทำงานที่อื่น	6.59
40	ความสำเร็จในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าคงไม่เกิดขึ้น หากยังคงทำงาน ในโรงเรียนแห่งนี้	5.53
41	ข้าพเจ้ารักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.85
42	สำหรับข้าพเจ้าแล้ว โรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่น่าทำงานด้วย	7.30
43	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเปลี่ยนที่ทำงานทันทีถ้ามีโอกาส	-
44	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	4.69
45	ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	7.08
46	ข้าพเจ้าภูมิใจเสมอ เมื่อบอกผู้อื่นว่าข้าพเจ้าทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	-
47	ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำญาติหรือเพื่อนสนิทให้มาทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	-
48	ข้าพเจ้าอยากจะลาออกจากการทำงานที่นี่ เพื่อไปทำงานที่อื่น	-
49	การทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ เป็นสภาพที่จำเป็นต้องทำ เพราะไม่ สามารถหางานที่อื่นได้	-
50	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจเมื่อทราบข่าวว่ามีบุคลากรใน4โรงเรียน สร้างชื่อเสียง และได้การยอมรับจากสังคมภายนอก	-

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบทุกข้อ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางบุญเจือ จุฑาพรรณาชาติ สกุลเดิม ฮวบกระโทก
เกิด	วันที่ 29 เดือน ธันวาคม พุทธศักราช 2498
สถานที่เกิด	อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	286/86 ซอย 3 หมู่บ้านประวรรดา 2 หมู่ที่ 2 ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รหัส 30000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองไข่น้ำ สปอ.เมืองนครราชสีมา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2519	รับราชการครูที่โรงเรียนชุมชนจระเข้หิน สปอ.ครบุรี
พ.ศ.2529	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอครบุรี
พ.ศ.2531	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนชุมชนจระเข้หิน สปอ.ครบุรี
พ.ศ.2532	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนจระเข้หิน สปอ.ครบุรี
พ.ศ.2542	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไข่น้ำ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รหัส 30310

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2514	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนครบุรี
พ.ศ.2518	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (วิชาเอกภาษาอังกฤษ) วิทยาลัยครูนครราชสีมา
พ.ศ.2526	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ.2544	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ