

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2



ปริญญานิพนธ์
ของ
ณ พล คำแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2558

ณ พล คำแก้ว. (2558). สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ปรินทิฟอนท์ กทม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง, อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะชีวสังคมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 4) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 6) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 52 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 357 คนเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านวิชาการ และด้านกายภาพ

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่การสร้างเครือข่ายวิสัยทัศน์ความคิดสร้างสรรค์การทำงาน เป็นทีมและการเพิ่มพลังอำนาจ

3.ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์โดยรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านวิสัยทัศน์ และการเพิ่มพลังอำนาจแตกต่างกัน ส่วน ด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

6.สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านวิชาการ และด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะ ผู้นำวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านวิชาการ และด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

7.สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านวิชาการและด้านกายภาพส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 59 โดยสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพ มีอำนาจ การพยากรณ์สูงสุดรองลงมาได้แก่ด้านวิชาการ

School Environments Affecting Visionary Leadership of School
Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2.



Presented in partial Fulfillment of Requirements for
the Master of Education Degree in Educational Administration

At Srinakharinwirot University

December 2015

Na Bhol Khamkaew. (2015). *School Environments Affecting Visionary Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2*. Master's Project, M.Ed (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Committee: Dr. Somchai Thepsaeng, Dr. Somboon Buranasiriluk

The purposes of this research were to study 1) Bio-social characteristics of school affecting school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2. 2) School environments affecting school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2. 3) Visionary Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2. 4) Compare the visionary leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2. classified by sex working experience and education level. 5) Relationship between school environments and visionary leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2. 6) School environments affecting school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2. The samples consisted of 357 teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2, term 1 of year 2014 from 52 schools. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The Cronbach's alpha coefficient showed the value of 0.90 Basic data analysis was done by mean and standard deviation. The test of hypothesis was done by using t-test. The Pearson Product Moment Correlation Coefficient was applied for analysis of the relationship between school environments and visionary leadership, and Multiple Regression Analysis was used for analysis of school environments affecting the visionary leadership.

The research results were as under mentioned;

1. School environments under the Secondary Educational Service Area Office 2 as a whole was at a high level. When considering each individual aspect was also at a high level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; the aspect of academic and physical respectively.

2. Visionary leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2 as a whole was at a high level. When considering each individual aspect was also at a high level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; networking, vision, creative thinking, team work and empowerment respectively.

3. Different sex of teachers as a whole and each individual aspect revealed no difference of their opinions on Visionary leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2.

4. Different education level of teachers as a whole and each individual aspect revealed no difference of their opinions on Visionary leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2.

5. Different working experience of teachers as a whole revealed no difference of their opinions on Visionary leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2. When considering each individual aspect found that the aspect of vision and empowerment were statistically significant difference at .05 level whereas the others revealed no difference.

6. There was a statistically significant positive relationship at .01 level between school environments in the aspect of academic and physical and visionary leadership. The aspect of academic and physical had relationship with visionary leadership at medium level.

7. School environments in the aspect of academic and physical affecting visionary leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2. The effect was significant at the .05 level. There was 59 percent of the predictive power. The school environments in the aspect of physical had the highest predictive value and then the aspect of academic respectively.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ของ

ณ พล คำแก้ว

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

กุหลาบ)

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่น

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำการทำวิจัย ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งทำให้ผู้วิจัยได้ประสบการณ์ในการทำวิจัยเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความกรุณาดังกล่าว ตลอดทั้งคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษามาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ที่ให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำต่างๆ ในการทำงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะและคำแนะนำนั้นมาปรับปรุงแก้ไขงานวิจัย ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล นายสุรศักดิ์ การุญ นางพัชรี ราชสาร นายโกวิท มาตย์สาลี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้ง 26 โรงเรียนที่เอื้อเฟื้ออำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ ครู อาจารย์ ทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้ผู้วิจัย ได้นำเอาทักษะความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำให้งานวิจัยนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กำลังใจ ที่สำคัญ คือ ทุกคนในครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษา ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 35 ภาคปกติ ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ณ พล คำแก้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมติฐานในการวิจัย	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม	
เขต.....	17
ข้อมูลพื้นฐาน.....	17
พันธกิจ.....	17
เป้าประสงค์.....	18
กลยุทธ์.....	18
จุดเน้น สพฐ. ปี 2554.....	18
จำนวนบุคลากรครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม	
ศึกษา เขต 2	19
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์.....	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	24
ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	24
ทฤษฎีภาวะผู้นำและแบบภาวะผู้นำ.....	26
คุณลักษณะของผู้นำที่ดี.....	34
ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์.....	36
ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์.....	39
หลักการแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์.....	56
ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร.....	61
วิสัยทัศน์.....	61
ความคิดสร้างสรรค์.....	62
การสร้างเครือข่าย.....	65
การเพิ่มพลังอำนาจ.....	71
การทำงานเป็นทีม.....	78
สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2	84
คุณลักษณะชีวิตสังคม.....	85
สภาพแวดล้อมของโรงเรียน.....	90
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	108
งานวิจัยในประเทศ	108
งานวิจัยต่างประเทศ	109
3 วิธีดำเนินการวิจัย	111
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	111
ประชากร	111
กลุ่มตัวอย่าง	116
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	113
การเก็บรวบรวมข้อมูล	114
การจัดกระทำข้อมูล	115
การวิเคราะห์ข้อมูล	115
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	116
สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	116
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	116
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	116

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	140
สรุปผลการวิจัย.....	141
อภิปรายผล.....	141
บรรณานุกรม	146
ภาคผนวก.....	155
ภาคผนวก ก.....	156
ภาคผนวก ข.....	171
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	177

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1. จำนวนบุคลากรครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	19
2. คุณลักษณะและทักษะที่แยกจากผู้นำจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ.....	26
3. เมตริกซ์แสดงความสัมพันธ์ของพัฒนาการวิสัยทัศน์.....	54
4. ตารางสังเคราะห์.....	59
5. องค์การที่มีการเพิ่มพลังอำนาจกับไม่มีการเพิ่มพลังอำนาจเปรียบเทียบ.....	76
6. จำนวนครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	112
7. ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามเพศ.....	120
8. ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	120
9. ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	121
10. ตารางค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผล ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	121
11. ตารางค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่ง ผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านกายภาพภายในโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ.....	122
12. ตารางค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิชาการภายในโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ.....	123
13. ตารางค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	125

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14. ตารางค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	126
15. ตารางค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิสัยทัศน์โดยรวมและรายด้าน.....	127
16. ตารางค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ความคิดสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้าน.....	129
17. ตารางค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การสร้างเครือข่ายโดยรวมและรายด้าน.....	131
18. ตารางค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การเพิ่มพลังอำนาจโดยรวมและรายด้าน.....	133
19. ตารางค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้าน.....	134
20. ตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ.....	135
21. ตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	136
22. ตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	137

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23. ตารางความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	138
24. ตารางแสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	139



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
2. แสดงภาวะผู้นำแบบ 3 มิติ.....	30
3. โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	46



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์ผลักดันให้ทุกประเทศต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดที่สร้างสรรค์และพัฒนายุทธศาสตร์หลักๆ ของประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจสามารถเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยการกำหนดยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์โลกที่ชัดเจนในเวทีระดับโลกและองค์การต้องปรับเปลี่ยนการพัฒนาตัวเองไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมการทำงานจากบริบทของสังคมภายในประเทศเป็นบริบทของสังคมโลกจึงจะสามารถก้าวขึ้นจากการเป็นเพียงองค์การผู้ส่งออกไปสู่องค์กรข้ามชาติ (พิเชษฐ วังศ์เกียรติ์จร. 2553: 23) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคปัจจุบันและอนาคตได้มุ่งไปสู่ยุคแห่งสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (Environmental Change) ทั้งการเมืองเศรษฐกิจและสังคมในทางการเมืองได้มีการปกครองแบบประชาธิปไตยและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังชุมชนและท้องถิ่นมากขึ้นในทางเศรษฐกิจนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการผลิตสินค้าและบริการในระบบผูกขาดมาสู่การแข่งขันอย่างเสรีผู้บริโภคสินค้าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่การบริหารองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงในทางสังคมก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยมุ่งไปสู่ความเป็นนานาชาติมากขึ้นเป็นสังคมที่สื่อสารกันโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้นการติดต่อสื่อสารจะมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น (Naisbitt. 1994 อ้างถึงในเสน่ห์ จุย์โต. 2541: 30) จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559 ที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อให้คนไทยมีความสุขพึ่งตนเองและก้าวหน้าทันโลกโดยยังรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้สามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสมมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมาในระยะแผนพัฒนาฉบับที่ 8-10 สังคมไทยได้เผชิญหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับตั้งแต่ระดับปัจเจกครอบครัวชุมชนสังคมจนถึงระดับประเทศซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปณิธานทางการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมเพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ครั้งนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับชุมชนระดับภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ "สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง" การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมคนสังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรมรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมขณะเดียวกันยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทยซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11: 18)

วิโรจน์ สารัตนะ (2553: 40-52) สรุปว่าสิ่งที่จะทำให้ประเทศก้าวหน้ารวดเร็วและดีมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการแต่ในบรรดาที่เป็นปัจจัยสำคัญเหล่านั้นเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าปัจจัยที่เป็นคน (People) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งถึงกับมีคำกล่าวที่ว่าถ้าชุมชนใดหรือประเทศใดไม่สามารถพัฒนาปัจจัยที่เป็นคนได้ก็จะไม่สามารถพัฒนาอย่างอื่นได้มากนักไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจสังคมหรือการเมืองและเป็นที่ยอมรับกันว่าเครื่องมือสำคัญที่สุดที่จะใช้พัฒนาคนให้มีคุณค่าต่อมิติการพัฒนาในด้านต่าง ๆ นั่นคือ "การศึกษา" สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 30) ที่สรุปว่าการศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภาวะสังคมโลกที่แข่งขันอย่างรุนแรงเช่นในปัจจุบันเราจึงควรเปลี่ยนกระแสนการศึกษาใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติก่อให้เกิดรูปธรรมในการศึกษาก่อให้เกิดผลผลิตขึ้นในวงการศึกษาก็ให้ผลผลิตนั้นเป็นผลผลิตในทางสร้างสรรค์ (Creative)

ปัจจุบันผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้นำต้องมุ่งเน้นการปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้นซึ่งจิตวิญญาณที่ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีคือการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) การมีความรักให้กับลูกน้อง (Passionate)

การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การมีความยืดหยุ่น (Flexible) มีความสามารถในการจูงใจ (Inspiring) มีการใช้นวัตกรรม (Innovation) มีความกล้า (Courageous) มีจินตนาการสูง (Imaginative) ชื่นชมการทดลอง (Experimental) ความเป็นอิสระ (Independent) (ภารดี อนันต์นาวิ.2551: 21) เช่นเดียวกับ วีระ รุ่งเจริญ (2545: 40) ได้สรุปว่าการบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารนั้นคือจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับรวมทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติปัญญาทางอารมณ์และความฉลาดทางคุณธรรมจึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา

จากรายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2551/2552 พบว่าการจัดการศึกษาของไทยเท่าที่ผ่านมา ยังไม่มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพมากพอการปฏิรูปการศึกษาไทยในรอบทศวรรษที่ผ่านมา ยังไม่ประสบความสำเร็จนักเรียนยังไม่ค่อยเก่งและเป็นคนดีมีวินัยมีความรับผิดชอบเท่าที่ควรการจัดการศึกษามีลักษณะตัดขาดจากชีวิตจริงและชุมชนไม่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศได้มากพอการให้บริการด้านการศึกษายังไม่เสมอภาคและมีความแตกต่างกันด้านคุณภาพรวมทั้งยังมีปัญหาทางด้านคุณภาพการศึกษาที่ยังต้องการการปรับปรุงแก้ไขอีกมากโดยเฉพาะในด้านการปฏิรูปเพื่อเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนซึ่งปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนจากการทดสอบวัดคุณภาพการศึกษาระดับชาติในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผู้เรียนทั่วประเทศได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยที่คะแนนเฉลี่ยทั่วประเทศในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มลดลงในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา รวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สองระหว่างปีการศึกษา 2549-2550 จำนวน 902 แห่ง เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 644 แห่ง พบว่า มาตรฐานที่ 4 และ 5 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้นอกจากนี้ยังมีรายงานติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สรุปว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบว่าเหมือนกันในทุกระดับชั้นคือตัวแปร “คุณลักษณะของคุณครู”

ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยคือความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยากร เชียงกูล. 2553: 20) ภาวะผู้นำเกิดขึ้นระยะแรกในช่วงทศวรรษ 1970-1979 นักวิชาการอาทิ เช่น จาคอบส์ (Jacobs. 1970), สโตกคิล (Stogdill. 1974: 205) และโบวส์และดาเวนพอร์ท (Boles and Davanport.. 1975: 143) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ในลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สารสนเทศเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นว่าหากทำตามแล้วจะบรรลุผลตามที่ต้องการต่อมาในยุคระหว่างปี 1980-1989 นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

โดยให้ความหมายในลักษณะกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

ขณะที่สมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐ(The American Association of School Administrators. 1986: 38) ได้นิยาม “ภาวะผู้นำ” หมายรวมถึงความสามารถของผู้นำในการแปลวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงตลอดจนความสามารถทำให้ผู้อื่นยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ด้วยหรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้อื่นเพื่อให้คนเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวกลายเป็นความจริงขึ้นมา นอกจากนี้พอดซาคอฟ (Podsakoff), แม็กเคนซี (MacKenzie), มูแมนและเฟตเต้ (Mooeman & Fette. 1990 cited in Bass & Riggio. 2006: 68) ได้ข้อสรุปว่า พฤติกรรมหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำมีดังนี้ 1) บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ (Identifying and Articulating a Vision) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหมายในการระบุโอกาสใหม่ๆ ขององค์การพร้อมกับพัฒนาสร้างความชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคตของตน 2) แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม (Providing an Appropriate Model) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำในการแสดงแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติเพื่อผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่างปฏิบัติตามโดยให้สอดคล้องกับค่านิยมและหลักการของผู้นำ 3) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมกลุ่ม (Fostering The Acceptance of Group Goal) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นในหมู่สมาชิกกลุ่มเพื่อร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วม สเตียร์และพ็อตเตอร์กับไวท์และเบดนา (Steers & Porter, White & Bednar. 1991: 101) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านความชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่า เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการให้ความชัดเจนด้านถ้อยคำเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่ดีเพื่อให้ทราบว่าเป็นไปเช่นไรส่วนไวท์และเบดนา (White & Bednar. 1991: 68) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านบารมี คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามที่ทำให้เกิดความไว้วางใจและมั่นใจในวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่าของผู้นำ ร็อบบิน (Robbin. 2003: 62) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การโดยชี้ให้เห็นว่า องค์การจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างหน้าเชื่อถือน่าสนใจและมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังงานขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะพรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง ฉางลุยมิน (Zhang Ruimin. อ้างถึงใน สุริพันธ์ เสนานุช. 2553: 42) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการมองเห็นสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็นและสามารถสร้างภาพอนาคตให้เป็นจริงด้วยการผลักดันคนในองค์การไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยการให้ความสำคัญกับ 3 สิ่งดังนี้ 1) การเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนสร้างผลงานอย่างเต็มที่ตอบสนองความต้องการระดับที่ 5 (Self - Actualization Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ดังนั้น จึงต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ

ที่ส่งเสริมโอกาสดังกล่าวโดยการทำให้มีชั้นบังคับบัญชาน้อยที่สุดและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม 2) สร้างระบบการให้รางวัลเมื่อทีมงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่สามารถทำตามความต้องการของตลาด 3) สร้างความแตกต่างที่โดดเด่นขององค์กรโดยให้ความสำคัญกับนวัตกรรมที่ล้ำยุค ส่วนพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552: 36) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่า องค์กรหรือประเทศในอนาคตมีการเติบโตลักษณะใดและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไรเช่นเดียวกับ สุรพันธ์ เสนานุช (2553: 18) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำวิสัยทัศน์หมายถึงลักษณะของผู้นำที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กรโดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์การนำไปสู่การปฏิบัติการสร้างโอกาสการสร้างพลังงานและการสร้างจริยธรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรจากแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having Vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จะเป็นที่ผู้นำจะขาดมิได้เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย (Meaning) และวัตถุประสงค์ (Purpose) ของการทำงานในองค์กรดังนั้นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลายซึ่ง มานาสเซ่ (Manasse. 1986: 119) ได้ให้ทัศนะว่า ถ้าต้องการให้องค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นอนาคตขององค์กรโดยเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) ของผู้นำก่อนแล้วจึงหล่อหลอมให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) กับผู้ร่วมงานทั้งหลายจากนั้นจึงช่วยกันสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพร้อมทั้งอำนาจในการตัดสินใจ (Empower) แก่ผู้ต้องปฏิบัติให้เป็นจริงตามวิสัยทัศน์นั้นและจากแนวคิดภาวะวิสัยทัศน์ของ เวสต์ลีย์และมินท์เบิร์ก (Westley & Mintzberg. 1989: 59) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่มีผลซึ่งเกี่ยวพันกัน 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) เป็นภาพลักษณ์ (Image) ที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร 2) มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการร่วม (Shared) ต่อวิสัยทัศน์ 3) ให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (Empower) เพื่อให้คนเหล่านี้สามารถนำวิสัยทัศน์ขององค์กรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กรที่จะไปและยอมปฏิบัติตามโดยให้อำนาจการตัดสินใจในระดับหนึ่งเพื่อให้การตอบสนองความต้องการของลูกค้า แฮทช์ (Hatch. 2008: 126) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้มีเทคนิคให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ คูเพอร์ (Kupur. 2007: 175) ได้อธิบายความหมายภาวะวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์คิดนอกกรอบสามารถสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้

อย่างชัดเจนสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่องมีการสร้างเครือข่ายและสร้างนวัตกรรม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ คือ คุณลักษณะชีวสังคมที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งสภาพแวดล้อมของโรงเรียนซึ่งมีส่วนสำคัญในการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 โดยศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2
4. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึง

1. ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2
4. ระดับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2

เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริม และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย

เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 ที่เหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 ประกอบด้วย 52 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2557 มีครู จำนวน 5,049 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 52 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 357 คน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane. 1967: 886) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 คุณลักษณะชีวิตสังคม

1.1.1 เพศ

1.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

1.2.1 ด้านกายภาพ

1.2.2 ด้านวิชาการ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

2.1.1 วิสัยทัศน์

2.1.2 ความคิดสร้างสรรค์

2.1.3 การสร้างเครือข่าย

2.1.4 การเพิ่มพลังอำนาจ

2.1.5 การทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ในการวิจัยมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้อำนาจ อิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ชักนำไปสู่เป้าหมายของการดำเนินงาน เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่ผู้บริหารตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมในการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้ เป็นออกมาในรูปของค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร ความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะและสามารถจะปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายได้

1.2 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ ทำให้เกิดทักษะการคิด ลักษณะการคิดและกระบวนการคิดในมิติต่างๆ เพื่อจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างยอดเยี่ยมต่อไป

1.3 การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมที่จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

1.4 การเพิ่มพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการให้อำนาจหรือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กรกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องใช้ความรู้และแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เพื่อให้เกิดพลังในการทำงานให้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ และยังรวมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการสร้างความสำนึกให้บุคลากรเกิดคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

1.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของครู โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามทักษะความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล มีความจริงใจต่อกัน มีการทบทวน กำกับ ติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพศ หมายถึง เพศของครูที่กำลังดำเนินการสอน ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากย่อม มีความรู้ความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า แต่การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเพียงอย่างเดียวยังไม่พอ ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัด

เรียนการสอนวิชาการเป็นสำคัญ เพราะประสบการณ์จะช่วยสร้างความพร้อมให้แก่บุคคลในการรับรู้ในสิ่งต่าง ๆ ได้โดยจำแนกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ต่ำกว่า 10 ปีและมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาของครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมได้แก่ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีกับวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความรู้ในการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานแตกต่างกันทั้งด้านบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคลจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

5. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง การจัดสภาพด้านกายภาพและด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ภายในโรงเรียน เช่น อาคารเรียน สถานที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ตลอดจน ป้ายนิเทศ รวมถึงการจัดกิจกรรมด้านวิชาการ ประกอบด้วย

5.1 ด้านกายภาพ หมายถึง หมายถึง การจัดสภาพบรรยากาศที่ดี ความสะอาดร่มรื่นความสวยงามภายในโรงเรียน ความเป็นระเบียบของอาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก การส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ มีความพร้อม และการมีส่วนร่วมในการรักษาสภาพแวดล้อมอย่างถูกต้อง

5.2 ด้านวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางด้านวิชาการจัดห้องสมุดไอซีที บอร์ดความรู้ การจัดอบรมเชิงวิชาการ ให้การนิเทศด้านวิชาการ มีป้ายนิเทศ จัดกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ประเพณี วัฒนธรรม รวมถึงกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

6. โรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด 52 โรงเรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 โดยมีผลวิจัย แนวคิด และบุคคลสนับสนุน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ เวสลีย์และมิลเบอร์ก (Westley&Mintzberg.1989:17-32)ได้ กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ คือกระบวนการที่เป็นพลวัตรมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ การสร้างภาพลักษณ์ (Image) เป็นภาพที่พึงประสงค์ ในอนาคตขององค์การนั้นคือวิสัยทัศน์ หลังจากนั้นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) แล้วให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (Empowered) เพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การมอบอำนาจ (Empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และการยึดมั่นในอุดมการณ์ (Idealized) สอดคล้องกับแนวคิดของ นานูส (Nanus. 1992: 21-35) ได้เสนอโมเดลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบของความสำเร็้อยู่ 4 ประการ คือ 1) เป้าหมายร่วม (Shared Purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร และการที่ทีมงานร่วมกัน โดยการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน 2) เพิ่มอำนาจให้บุคคล (Empowerment People) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นความมีอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ ตลอดเวลา 3) การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม (Appropriate Organizational Change) ปรับการบริหารองค์การให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์การใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา และ 4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การ ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้า การบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์การจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่ม (Initiative) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) อยู่ตลอดเวลา เกิดจากผลรวมของเป้าหมายร่วมกันซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์กับการสื่อสาร การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคคลการเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างเหมาะสมและความคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การมอบอำนาจ (Empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และการสร้างนวัตกรรมและการ

เปลี่ยนแปลง(Innovation and Transformation) สอดคล้องกับแนวคิดของทอมสันต์ (Thompson.2005: 88-105) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำวิสัยทัศน์สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) มนุษยสัมพันธ์ (Relationship) และการทำงานเป็นทีม (Team Work) สอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์ฮาน (Kahan. 2002: 149-167) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะดังนี้คือ การเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม โดยจริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การโดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ การสนับสนุน การใช้ เทคโนโลยีใหม่ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์การ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และการทำงานเป็นทีม (Team Work) สอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย เทพแสง (2552: 83-95) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน นำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายปลายทาง มีการเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ โดยยึดแนวทางการปฏิบัติงานที่เน้นการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการสร้างเครือข่าย เพื่อระดมทรัพยากรและสรรพกำลังจากภายนอกให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Relationship) การทำงานเป็นทีม (Team Work) และการสร้างเครือข่าย (Net Work) สอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553: 56) อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ พบว่า มี 5 องค์ ประกอบ ดังนี้ คือ 1) สร้างวิสัยทัศน์ (Envision) เมื่อผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและทำให้เกิดการปฏิบัติ ผู้นำจึงต้องมีภาพอนาคตที่เรียกกันว่า “วิสัยทัศน์” ที่ไม่ใช่การสร้างวิมานในอากาศวิสัยทัศน์ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งข้อมูลภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การ และข้อมูลภายในคือ จุดอ่อนและจุดแข็งขององค์การ 2) สร้างฝันให้เป็นจริง (Enable) มีคำกล่าวไว้ว่า “vision without action is only a dream. action without vision is just an activity.” หากวิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นที่จะกำหนดทิศทางและตัดสินใจทางเลือกในอนาคต ก็คือ การนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการกำหนดโครงสร้างขั้นตอนวิธีการ และผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานบรรลุผลที่ต้องการนั่นคือ การปรับส่วนต่าง ๆ ให้เหมาะสมเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน เพื่อให้ภาพรวมขององค์การมีความสอดคล้องกัน 3) สร้างโอกาสและให้

อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ (Empowerment) เมื่อกำหนดทิศทางและจัดระบบต่าง ๆ ให้พร้อมแล้ว สิ่งที่จะต้องทำต่อไปคือ การสร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ โดยพิจารณาองค์ประกอบ 3 ประการ คือความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้นำต้องคัดเลือกและจัดสรรคนให้เหมาะสมให้ความรู้และการดูแลรวมทั้งสร้างแรงจูงใจ ผลงานที่คาดหวังและการวัดผล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ระดับองค์การ หน่วยงาน และบุคคล พร้อมทั้งสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน และมีวิธีการวัดผลที่มีมาตรฐาน ผลตอบแทนเมื่อวัดผลแล้ว ต้องมีระบบการให้ผลตอบแทน/ของรางวัลเมื่องานประสบความสำเร็จ 4) สร้างพลัง (Energizer) ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้นำมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะของผู้นำที่จะสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือโดยปราศจากคำถามหรือสงสัยจากผู้ปฏิบัติ จะต้องเป็นคนที่ทำในสิ่งที่พูดและพูดในสิ่งที่ทำได้ความสามารถในการสื่อสารกระตุ้น จูงใจให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ให้กำลังใจเมื่อมีอุปสรรค และ 5) สร้างจริยธรรม (Ethic) ผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหาและมีเมตตาที่จะช่วยเหลือ สังสอนรวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างสรรค์กับแนวคิดของวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 33-44) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การทำงานเป็นทีม (Team Work) การมีความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. ความคิดสร้างสรรค์
3. การสร้างเครือข่าย
4. การเพิ่มพลังอำนาจ
5. การทำงานเป็นทีม

2. เพศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของประเสริฐ ประคุณศึกษาพันธ์ (2553: บทคัดย่อ) เรื่องจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของลัดดาวลัยวิเศษภูติ (2549: 76) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียน สฤชดิเดชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันและ ศึกษางานวิจัยของ ไมตรี คงนุกูล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน นานาชาติคินเคดกรุงเทพ มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

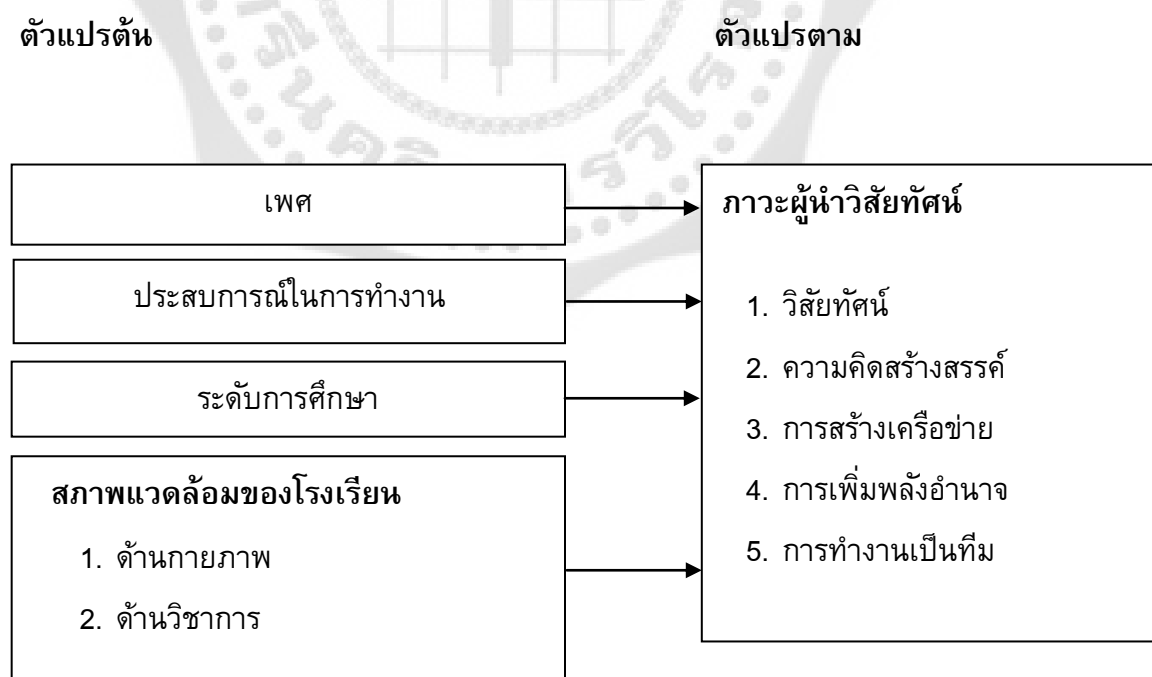
4. ระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ สุภาัญญา เกษสังข์ (2550: 61-62) เกี่ยวกับ จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 ผลการวิจัยพบว่ามาตรฐานครูสภาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภาโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันและ งานวิจัยของ ณัฐชานันท์ เรือนดาหลวง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาที่สูงกว่าปริญญา ตรี

5. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของเจมส์ และ คอนนอลลีย์ (James and Connolly. 2000: 43) กล่าวสรุปว่า โรงเรียนควรมีการปฏิรูปในเรื่องของอาคารสถานที่ให้อยู่ใน สภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้แนวความคิดของฮาร์กรีฟส์ และ อีแวนส์ (Hargreaves and Evans. 1997: 42) กล่าวสรุปว่า โรงเรียนควรจัดอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีพื้นที่ ที่พอเหมาะ มีการทำความสะอาดและรักษาให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย ใช้แนวความคิดของ ฟราเซียร์ (Frazier. 1997: 25-93) กล่าวสรุปว่า การปฏิรูปเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีจะต้องมีการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยเน้นเสริมบรรยากาศทางบวกให้กับนักเรียน และผู้นำโรงเรียน ต้องสร้างประชาติให้บุคคลเห็นพ้องต้องกัน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการวางแผนในระยะยาว และกระจายวิจัยทัศนไปสู่บุคคลในองค์กร

ใช้แนวความคิดของ หริษา ยงวรรณกร (2557: 7) สรุปได้ว่า กรมสามัญศึกษากำหนดการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนไว้ 3 ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางวิชาการ และ สิ่งแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ใช้แนวความคิดของ สุชาดา วาระดี (2551: บทคัดย่อ) สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศโรงเรียนร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ และใช้แนวความคิดของ สุจินตรา ผลิตะโกมล (2550: 43) สรุปว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน เพราะสิ่งแวดล้อมที่ดีจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน นอกจากนี้แนวความคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดกำหนดการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนไว้ 2 ประเภท คือ คุณลักษณะชีวิตสังคม และสภาพสิ่งแวดล้อม

สรุปการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยเน้นเสริมบรรยากาศทางบวกให้กับนักเรียน และผู้นำโรงเรียนต้องสร้างประชาคมดีให้บุคคลเห็นพ้องต้องกัน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการวางแผนในระยะยาว และกระจายวิจัยทัศนไปสู่บุคคลในองค์กร

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย ดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดมาประมวลกันเข้าเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แตกต่างกัน
4. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
5. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร ทฤษฎีวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

- 1.1 ข้อมูลพื้นฐาน
- 1.2 พันธกิจ
- 1.3 เป้าประสงค์
- 1.4 กลยุทธ์
- 1.5 จุดเน้น สพฐ.ปี 2554
- 1.6 จำนวนบุคลากรครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำและแบบภาวะผู้นำ
- 2.3 คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

- 3.1 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์
- 3.2 ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์
- 3.3 หลักการแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์
- 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

- 4.1 วิสัยทัศน์
- 4.2 ความคิดสร้างสรรค์
- 4.3 การสร้างเครือข่าย
- 4.4 การเพิ่มพลังอำนาจ
- 4.5 การทำงานเป็นทีม

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2

5.1 คุณลักษณะชีวสังคม

5.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

6. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีประวัติความเป็นมา ดังนี้

1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 และได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ต้องถูกยกเลิก ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ รวมโรงเรียนมัธยม ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 32 โรงเรียน กับโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน รวมโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 51 โรงเรียน และมีการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ จำนวน 1 โรงเรียน รวมเป็น 52 โรงเรียน มีเขตปกครอง รวม 27 เขตปกครอง ที่ตั้ง 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 (ตั้งอยู่ ในโรงเรียนปิบูลอุปถัมภ์) นายปรีชา จิตรสิงห์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นท่านแรก และปัจจุบันนายสัจจา ศรีเจริญ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2 พันธกิจ

พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพด้วยวิถีไทย เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้ คุณธรรม ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

1.3 เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นหนึ่งในสองของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
3. ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่ความเป็นหนึ่งในสองของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
5. การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรมีความปลอดภัยมั่นคง

1.4 กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในการเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยาย โอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
6. พัฒนาการศึกษในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.5 จุดเน้น สพฐ. ปี 2554

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 4 (Student Achivement)
2. นักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคน อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น(Literacy & Numeracy)
3. เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นหนึ่งในสองของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Excellence)
4. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติ (EQ: Emotional Quotient)
5. สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากร วัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน ศึกษาต่อและประกอบอาชีพ (Alternative Learning)

6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการขยายผลสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ (Sufficiency Economy)

7. นักเรียน ครู และสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (Southern Border Provinces)

8. นักเรียน ครู และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)

9. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก (Quality Schools)

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Efficient Service Areas)

1.6 จำนวนบุคลากรครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2556

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

โรงเรียน	ครูระดับมัธยมศึกษา								รวม		
	ต่ำกว่า ป.ตรี		ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก				
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ทั้งหมด
สตรีวัดมหาพฤฒาราม	0	0	17	44	6	20	0	0	23	64	87
พุทธจักรวิทยา	0	0	8	18	0	5	0	0	8	23	31
พระโขนงพิทยาลัย	0	1	24	59	3	16	0	0	27	76	103
วชิรธรรมสาริต	0	0	23	49	3	10	0	0	26	59	85
นนทรีวิทยา	0	0	29	34	4	16	0	0	33	50	83
เจ้าพระยาวิทยาคม	0	0	18	29	1	12	0	0	19	41	60
สุรศักดิ์มนตรี	1	0	26	92	10	32	0	0	37	124	161
กุนนทีรุทธารามวิทยาคม	0	0	15	46	3	10	0	0	18	56	74
วัดสุทธิวราราม	0	0	30	58	10	29	0	0	40	87	127
ยานนาเวศวิทยาคม	0	0	21	39	4	20	0	0	25	59	84
สตรีศรีสุริโยทัย	0	0	53	0	25	0	0	0	78	0	78
ปทุมคงคา	0	0	21	20	3	27	0	0	24	57	81

ตาราง 1 (ต่อ)

สายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์	0	0	17	54	6	25	0	0	23	79	102
มัธยมวัดธาตุทอง	0	0	8	43	1	9	0	0	9	52	61
สิริรัตนนคร	0	0	15	46	4	16	0	0	19	62	81
รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	2	1	16	56	5	14	0	0	23	71	94
บางกะปิ	0	0	21	55	11	26	4	0	36	81	117
สตรีศรีนครินทร์บำเพ็ญ	0	0	13	61	5	5	0	1	18	67	85
มัธยมวัดหนองจอก	0	0	39	52	4	17	0	0	43	69	112
เทพลีลา	0	0	13	35	10	14	0	0	23	49	72
ศรีนครินทร์บำเพ็ญ	1	0	32	74	5	20	0	1	38	95	133
บดินทรเดชา (สิงห์เสนี) 4	0	0	9	24	4	12	0	0	13	36	49
มัธยมวัดบึงทองหลาง	0	1	17	44	2	11	0	0	19	56	75
พรตพิทยพยัต	0	0	30	50	13	8	0	0	43	58	101
เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	2	1	29	61	5	18	0	0	36	80	116
รัตนโกสินทร์สมโภช ลาดกระบัง	0	0	16	33	10	11	0	0	26	44	70
จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	1	0	16	33	2	8	0	0	19	41	60
เตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการรัชดา	0	0	18	54	5	10	0	0	23	64	87
นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	0	0	18	50	5	26	0	0	23	76	99
บดินทร์เดชา (สิงห์ สิงห์เสนี) 2	0	0	26	101	9	18	0	1	35	120	155
สุนทรพินธ์อุปถัมภ์	0	0	10	44	2	8	0	0	12	52	64
หอวัง	0	0	32	77	12	44	0	0	44	121	165
สารวิทยา	0	0	25	86	3	18	0	0	28	104	132
ราชดำริ	0	0	10	58	4	5	0	0	14	63	77
เตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ	0	0	43	93	12	28	0	0	55	121	176

ตาราง 1 (ต่อ)

ดอนเมืองทหารอากาศ	0	0	14	33	12	25	0	0	26	58	84
บำรุง											
สีกัน(วัฒนานันท์อุปถัมภ์)	0	0	11	50	10	6	0	0	21	56	77
ดอนเมืองจตุรจินดา	0	0	13	63	5	12	0	1	18	76	94
ลาดปลาเค้าพิทยาคม	0	0	15	57	9	15	0	0	24	72	96
สตรีวิทยา 2	0	0	18	100	14	31	0	1	32	132	174
ราชวินิตบางเขน	0	0	9	67	7	18	0	0	16	85	101
ฤทธิยะวรรณาลัย	0	0	21	104	7	29	0	0	28	133	161
ฤทธิยะวรรณาลัย 2	0	0	16	36	4	16	0	0	20	52	72
ศรีพฤฒา	0	0	25	56	5	9	0	0	30	65	95
เตรียมอุดมศึกษา											
น้อมเกล้า	0	0	23	83	5	29	1	0	29	112	141
นวมินทรราชินูทิศเตรียม											
อุดมศึกษาน้อมเกล้า	0	0	28	64	5	21	0	0	33	85	118
บดินทรเดชา											
(สิงห์ สิงหเสนี)	0	0	36	73	16	37	1	1	53	111	164
นวมินทรราชินูทิศ											
บดินทรเดชา	0	0	17	65	7	32	0	0	24	97	121
นวมินทรราชินูทิศ											
เบญจมราชาลัย	0	0	23	49	3	23	0	0	26	72	98
นวมินทรราชินูทิศ											
สตรีวิทยา 2	0	0	18	49	5	16	0	0	23	65	88
เตรียมอุดมศึกษา											
สุวินทวงศ์	0	0	4	8	2	3	0	0	6	11	17
เตรียมอุดมศึกษา											
พัฒนาการสุวรรณภูมิ	0	0	5	5	1	0	0	0	6	5	11
รวม	7	4	1,064	2,744	328	890	6	6	1,405	3,644	5,049

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

2.1.1 ผู้นำ

สมยศ นาวิการ (2549: 400-401) ได้สรุปการเป็นภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการสั่งการ และการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกกลุ่ม สามารถสั่งการกิจกรรมกลุ่มได้ต้องมีผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาคุณสมบัติของการเป็นผู้นำจะไม่มี ความหมาย ผู้นำสามารถใช้ อิทธิพลและสั่งการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้

เบิร์นส์ (Burns.1978: 19) ระบุว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์ร่วมของทั้งผู้นำและผู้ตาม

ฮาลปิน (Halpin. 1966: 27-28) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือคนอื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการ ไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่น ๆ ให้เป็นผู้นำ

5. ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในหน่วยงาน

เอ็ทซियोเน่ (Etzioni. 1965: 688-698) นิยามว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถทำให้บุคคล อื่นยินยอมกระทำตามเขาในทุกๆ เรื่อง

ลิปแฮม (Lipham. 1964: 122) มีความเห็นว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change agent) หรือริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งในการวางแผนงาน การดำเนินการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความหมายผู้นำที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่สามารถนำผู้อื่น หรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของเขามีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้เป็นที่ยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ รวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นในองค์การ

2.1.2 ภาวะผู้นำ

การดี อนันต์นาวิ (2552: 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือ พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่

กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 230) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่น่าำให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 3) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากมีน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ประเวศ วะสี (2544: 70-71) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้นๆ

เนตรวิมล ภาววิราช (2546: 1) ให้ความหมายว่า ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่อำนาจการหรือสั่งการบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

ประทีป สยามชัย (2546: 12) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ จากผลงานวิจัยไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. กระบวนการที่ทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายจนสำเร็จ
2. การมีอิทธิพลนำทางเลือกทางเดิน และการออกความคิดเห็น
3. การปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา
4. อิทธิพลที่มีเหนือกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานที่เป็นปกติประจำวัน
5. อิทธิพลที่มีประสิทธิภาพ
6. ความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องใช้อำนาจเพื่อควบคุมความคิดและการกระทำของผู้อื่นอย่างเหมาะสมและชอบธรรม

กูด (Good.1959: 314) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถและความพร้อมที่จะกระตุ้น นำ สั่ง หรือบงการ บุคคลอื่นๆ

เทอร์รี่ (Terry. 1960: 493) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กิจกรรมการสร้างอิทธิพล จูงใจบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันอย่างเต็มที่ ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ลิปแฮม (Lipham. 1964: 122) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การริเริ่มโครงสร้างใหม่ หรือวิธีการใหม่ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และจุดหมายขององค์การ เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1982 : 83) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสร้างอิทธิพล จูงใจคนหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สต็อกดิล (Stogdill.1974; อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548: 2) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

จากนิยามภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

เมื่อเราพิจารณาเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะเห็นได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งจะเน้นในเรื่องบุคลิกลักษณะของตัวคนๆ นั้น แต่ภาวะผู้นำ จะเป็นเรื่องลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่จะช่วยส่งเสริมในด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำและแบบภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำและแบบภาวะผู้นำมีเนื้อหาดัง ต่อไปนี้

2.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งได้ 3 ยุคคือ

ยุคที่ 1 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะยึดแนวทางการศึกษาด้านคุณลักษณะ (Trait Approach) เป็นหลักซึ่งมีความเชื่อว่าคนที่ขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะและความชำนาญพิเศษ เช่น ต้องเป็นคนที่มีความคิดดี ต้องมีอารมณ์ดี คือสามารถควบคุมอารมณ์ได้ต้องมีความอดทน อดกลั้น ต้องมีความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นต้น

ในระหว่างปี ค.ศ. 1904-1948 สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1948 อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544: 103) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำจำนวน 124 เรื่อง พบว่า คุณลักษณะที่สอดคล้องกับความหมายของผู้นำในฐานะผู้ใช้ความสามารถของตนช่วยให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ภารกิจได้บรรลุเป้าหมาย คุณลักษณะที่ตรงตามสมมติฐานดังกล่าว ได้แก่ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาด (Intelligent) ผู้นำจะต้องมีความรู้สึกรู้สใจต่อการรับรู้ความต้องการของผู้อื่น (Alertness to the Needs of Others) ความเข้าใจในงาน (Understanding of the Tasks) มีความริเริ่ม มีความอดทนต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความมั่นใจตนเอง (Self-Confidence) ต้องการแสวงหางานรับผิดชอบ (Desire to Accept Responsibility) และต้องการอยู่ในฐานะที่มีอำนาจและการควบคุม (A Position of Accept and Control) อย่างไรก็ตามความจำเป็นในคุณลักษณะแต่ละชนิดมากน้อยนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์

ในปี ค.ศ. 1974 สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974, อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544: 103) ได้ทำการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำของบุคคลากรต่าง ๆ ระหว่างปี ค.ศ. 1949-1970 จำนวน 163 กรณีศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำซ้ำกับคุณลักษณะที่พบจากผลการศึกษาก่อนอยู่หลายประการ แต่ก็พบว่ามีคุณลักษณะและทักษะใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ดังที่ระบุในตารางที่ 2 ต่อไป



ตาราง 2 คุณลักษณะและทักษะที่แยกจากผู้นำจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ

คุณลักษณะ (Traits)	ทักษะ (Skills)
1. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ (Adaptable to Situation)	1. เฉลียวฉลาด มีสติปัญญา(Clever, Intelligent)
2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม (Alert to Social Environment)	2. มีทักษะด้านมโนทัศน์(Conceptual Skilled)
3. มีความทะเยอทะยาน มุ่งความสำเร็จ (Ambitious, Achievement Orientation)	3. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative)
4. มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา (Assertive)	4. มีความนุ่มนวลและมีอริยาไยดี (Tactifful and Diplomatic)
5. ให้ความร่วมมือ (Cooperative)	5. มีความคล่องแคล่วด้านการพูด (Fluent in Speaking)
6. ตัดสินใจดี (Decisive)	6. มีความรู้เกี่ยวกับงาน (Knowledgeable about the Work)
7. สามารถพึ่งพาอาศัยได้(Dependable)	7. มีความสามารถจัดองค์การหรือความสามารถ ด้านการบริหาร
8. ต้องการมีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ (Dominant, Power Motivation)	(Organized, Adiministrative Ability)
9. ความมีพลังหรือมีระดับความกระตือรือร้นสูง (Energtic, High Activity Level)	8. มีความสามารถในการชักชวน (Persuasive)
10. มีความอดทนอย่างต่อเนื่อง (Persistent)	9. มีทักษะทางสังคม (Social Skilled)
11. มีความมั่นใจในตนเอง	
12. สามารถทนต่อภาวะความเครียด	
13. เต็มใจแสวงหางานรับผิดชอบ	

ที่มา : Source : Based on Stogdil. (1974), อ้างอิงจากสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544: 104)

สรุปในช่วงแรกของการศึกษา นักวิจัยส่วนใหญ่จะให้ความเชื่อมั่นในเรื่องคุณลักษณะต่อภาวะผู้นำค่อนข้างน้อยถึงระดับที่ปฏิเสธโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตามจากผลการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งหลังของ สต็อกคิลล์ (Stogdill.1974,อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.2544: 105) สร้างความชัดเจนและให้การยอมรับต่อคุณลักษณะที่มีความสอดคล้องกับผู้นำมากขึ้น กล่าวคือคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้องจะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้นแต่ไม่อาจประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนเองจะมีประสิทธิผล ได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่ง อาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำสองคนที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนที่แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกันได้

ยุคที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approaches to Leadership)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544: 141) ในระหว่างช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคุณลักษณะไปสู่การศึกษาผู้นำในเชิงกระบวนการ หรือกิจกรรมของผู้นำ ที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีการพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้าง ที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ และยึด พฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ แล้วบรรลุผลได้ เท่ากัน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ถือเป็นกลุ่มริเริ่มบุกเบิก ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่ มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (The Ohio State Research Studies) และทฤษฎีภาวะผู้นำของเบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ซึ่งเรียกว่า ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) หรือปัจจุบันเรียกว่า ตาข่าย ภาวะผู้นำ (Leadership Grid) โดยทั้งสามแนวคิดมีความคล้ายคลึงเกี่ยวข้องกันและเป็นทฤษฎีภาวะ ผู้นำแบบ 2 มิติ (Two-Dimensional Model)

ในช่วงปลายทศวรรษ 1940 ซึ่งเป็นงานวิจัยของกลุ่มโอไฮโอสเตท (Ohio State Research Team) โดยแบ่งมิติด้านภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ คือ มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) และมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ซึ่งกลุ่มนี้มองผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสำคัญ กลุ่มที่ศึกษาเป็นกลุ่มทหารและ กลุ่มพลเรือน โดยหาความสัมพันธ์ของการใช้แบบภาวะผู้นำ 2 แบบ และประสิทธิผลของผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดเป็นผู้นำที่มีการมุ่งมิตรสัมพันธ์และมุ่งงานทั้ง 2 อย่าง ผู้เขียนบางคน เช่น Tjosvold (1984:80) เห็นพ้องกับการวิจัยของกลุ่มโอไฮโอ ที่ว่ากลุ่มที่มุ่งมิตรสัมพันธ์เช่นเดียวกับกลุ่มที่มุ่งงานสูงสามารถจูงใจและสร้างให้เกิดผลการทำงานได้สูงแต่ก็มีผู้ไม่เห็นด้วย เช่น Kerr และ Schriesheim การวิจัยของเชอริสแฮม (Schriesheim's Research) สรุปว่า “แบบภาวะผู้นำ ที่มุ่งงานสูงและมุ่งมิตรสัมพันธ์สูงนั้นไม่มีในความเป็นจริง และผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวใช้ จะอธิบายได้ว่าสร้างความพึงพอใจให้กับผู้นำได้ทั้งหมด”(Schriesheim, 1982: 221, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32) ส่วนเคอร์ และคนอื่นๆ (Kerr and others, 1974, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย 2539: 32) เน้นว่า ถึงแม้จะเป็นความจริงที่ว่า ผู้วิจัยหลายๆ คนพบว่า แบบภาวะผู้นำที่มุ่งทั้งงานสูงและ มุ่งมิตรสัมพันธ์สูงจะมีความสัมพันธ์สูงทางด้านลบ โดยที่ผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์มีงานวิจัยบางตัวอย่างที่ พบว่า มีความสัมพันธ์สูงทางด้านลบ โดยที่ผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์มีงานวิจัยบางตัวอย่างที่พบว่า มี ความสัมพันธ์ทางลบกับสัดส่วนของผลจากการบริหารและจัดโครงสร้างงาน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ ทางลบกับความพึงพอใจของผู้ตามความคับข้องใจและการโอนย้าย ขณะที่ เป็นผลลบกับการปฏิบัติงาน ด้วย (Kerr, Schriesheim and Stogdill. 1974: 63, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32)

อย่างไรก็ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ 2 มิติ ของกลุ่มโอไฮโอสเตท ยังคงเป็นทฤษฎีที่กว้างขวางและใช้เป็น แนวทางสำหรับทฤษฎีอื่นๆ งานวิจัยและกรอบวิจัยมาจนปัจจุบัน ด้วยเหตุที่ทฤษฎีนี้มีมุมมองที่ลึกซึ้งใน ขณะที่ มีแนวคิดพื้นฐานหลากหลายและล้มเหลวในการนำตัวแปรด้านสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง

(Kerr, Schriesheim and Stogdill, 1974:63, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย, 2539: 32) ผลการศึกษาของ Lewin แห่ง Iowa University (Robbins and Coulter, 1999: 56) เลวิน (Lewin) ได้สรุปแบบภาวะผู้นำว่า มี 3 แบบ คือ

1. พฤติกรรมแบบเผด็จการ (Autocratic) หมายถึง ผู้นำที่สั่งการหรือออกคำสั่งใดๆโดยให้รวมอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำจำกัดการมีส่วนร่วมของลูกน้อง

2. พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย (Democratic) หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบอำนาจให้ลูกน้องได้กระทำการโดยไม่ต้องรอคำสั่ง

3. พฤติกรรมแบบเสรีนิยม (Laissez Faire) หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามใจชอบ ผู้นำใช้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาน้อยมาก การแก้ไขปัญหาต่างๆ ผู้นำจะให้ความช่วยเหลือต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรแทนจะไม่มีบทบาทผู้นำเลย วิธีนี้ไม่เป็นผลทางกระตุ้นให้ทำงานผลงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพไม่ดีไปกว่า 2 วิธีการแรก จากการศึกษาของ Likert และคณะ ซึ่งใช้เวลากว่า 30 ปี Likert ได้เสนอระบบบริหาร 4 ระบบ ดังนี้ (Koontz, O'Donnell and Weihrich, 1982: 427)

ระบบที่ 1 ผู้นำแบบเผด็จการอย่างทรราช (Exploitive Authoritative) ภาวะผู้นำแบบนี้ใช้ความเป็นอัตตาริปไตย (เผด็จการ) ให้ความเชื่อถือในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก จูงใจบุคคลทางลบโดยทำให้เกิดความเกรงกลัวและใช้วิธีการลงโทษ ให้รางวัลเป็นบางโอกาสใช้วิธีติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง จำกัดอำนาจการตัดสินใจในระดับสูง

ระบบที่ 2 ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศีล (Benevolent Authoritative) ภาวะผู้นำแบบนี้ให้ความเชื่อถือในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง จูงใจโดยการให้รางวัล และทำให้เกรงกลัวใช้วิธีการลงโทษบ้าง ยอมให้มีการติดต่อจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ให้ความสนใจต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจบางประการ แต่ยังใช้นโยบายควบคุมโดยใกล้ชิด

ระบบที่ 3 ผู้นำแบบขอคำปรึกษา (Consultative) ภาวะผู้นำนี้ให้ความเชื่อถือในตัวผู้ตามบ้าง โดยให้ความไว้วางใจอย่างเต็มที่ โดยหาทางใช้ประโยชน์จากการคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้รางวัลหรือทำโทษในบางโอกาสให้มีส่วนร่วมติดต่อสื่อสารทั้งแบบจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน กำหนดนโยบายและการตัดสินใจไว้ในระดับบนและยอมให้มีการตัดสินใจระดับล่างเป็นบางเรื่อง

ระบบที่ 4 ผู้นำให้มีส่วนร่วม (Participative-Group) ใช้วิธีการร่วมมือ โดยกลุ่มภาวะผู้นำแบบนี้ให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในทุกเรื่องรับฟังข้อเสนอคิดเห็นและนำไปใช้ให้รางวัลทางเศรษฐกิจ โดยยึดหลักการร่วมมือโดยกลุ่มและให้โอกาสเกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายและประเมินความก้าวหน้าของงาน มีการติดต่อทั้งบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน รวมทั้งติดต่อในระดับเดียวกัน ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจในทุกระบบขององค์การ โดยยึดหลักการทำงานเป็นกลุ่ม Likert เชื่อว่าผู้นำที่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำตามระบบที่ 4 นี้จะได้รับความสำเร็จสูง

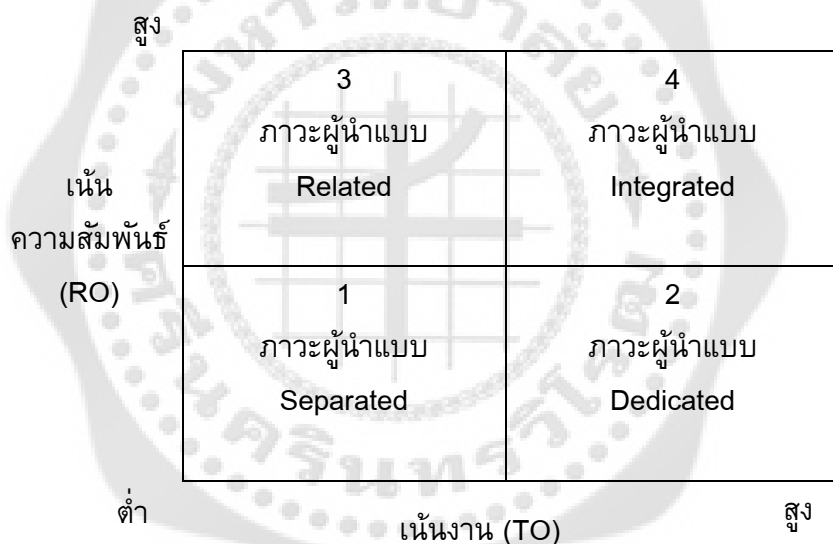
ยุคที่ 3 การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยมีพื้นฐานสถานการณ์ งานวิจัยในระยะหลังต่อมาได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ โดยมีพื้นฐานจากสถานการณ์ (ซึ่งเป็นที่รู้ว่าเป็นเงื่อนไข) การศึกษาในทฤษฎีเหล่านี้จะมีแนวคิดที่ว่าปัจจัยสถานการณ์หรือปัจจัยแทรกซ้อนนั้นมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในงานผลการปฏิบัติงานและกำลังขวัญของผู้ตาม ทฤษฎีสถานการณ์ที่นำมาทดสอบมากที่สุด คือรูปแบบตามทฤษฎีของ พิตเลอร์ (Path-Goal Theory) (Evan,1970,อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย,2539: 33) ทฤษฎีสถานการณ์มีข้อสังเกตว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์หนึ่งอาจจะไม่สามารถจัดการ หรือมีความสามารถเพียงพอในสถานการณ์อื่นๆ ทฤษฎีสถานการณ์แนะนำว่า ประสิทธิภาพของผู้นำในแบบต่างๆ ขึ้นกับลักษณะของผู้นำ ผู้ตาม งาน เป้าหมาย และสถานการณ์ ขณะนั้น ความคิดเห็นของนักทฤษฎีตามสถานการณ์นั้นมีหลากหลาย แต่อย่างไรก็ตามควรหาหนทางที่ดีที่สุด เพื่อการใช้ภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ บางคนกล่าวว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นผู้นำต้องสามารถเปลี่ยนแปลงการนำของตนเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ ในขณะที่บางคนก็แนะนำผู้นำควรสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ให้เหมาะสมกับแบบภาวะผู้นำของตน การเปลี่ยนสถานการณ์พอสรุปได้ว่า หมายถึง เรื่องของโครงสร้างของงาน การใช้อำนาจกับผู้ตาม การสนับสนุนให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจกับผู้ตามเป็นในแนวทางบวก Fiedler,Chemers and Mahar,1976;Fiedler andMahar,1979, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย.2539: 33)

ในช่วงทศวรรษที่ 1950 พิตเลอร์ (Fiedler) ได้พัฒนาตัวแบบสถานการณ์โดยเน้นที่การสร้างให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบนี้กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นกับบุคลิกของผู้นำและระดับที่ผู้นำสามารถควบคุมสถานการณ์ สภาพตามสถานการณ์พิจารณาจากพฤติกรรมที่มุ่งกิจสัมพันธ์ (Task-Oriented) หรือ มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Relationship – Oriented) ที่เหมาะสม พิตเลอร์ กล่าวว่า ไม่ได้มีเพียงแบบภาวะผู้นำแบบเดียว ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือผู้ซึ่งปรับพฤติกรรมให้ไปสู่สภาพแวดล้อมที่หลากหลายได้ พิตเลอร์ และคนอื่นๆ (Fiedler andOthers.1976, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย.2539: 34) ยืนยันว่าผู้นำที่ได้ผ่านการอบรมสามารถแยกแยะและปรับสถานการณ์ เพื่อให้การใช้แบบภาวะผู้นำของเขาเป็นไปอย่างเหมาะสม รูปแบบภาวะผู้นำของพิตเลอร์ มีจุดแข็งหลายประการ อย่างหนึ่ง คือสามารถทำความเข้าใจได้ว่าทำไมผู้นำบางคนมีประสิทธิผลมากกว่าคนอื่น ๆ รูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์จะกล่าวได้ว่าไม่มีแบบภาวะผู้นำแบบใดดีที่สุด และนำไปปรับใช้ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ตามรูปแบบภาวะผู้นำของพิตเลอร์นั้น ในสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำสูง และไม่เอื้อต่อผู้นำสูงนั้นผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Task-Oriented) จะมีประสิทธิผลสูงสุดในการไปสู่เป้าหมาย ส่วนในสถานการณ์อื่น ๆ ที่เอื้อต่อผู้นำปานกลางคนใช้แบบภาวะผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Relationship) (กาญจนา จันทรไทย.2539: 34)

โดยสรุปแล้ว รูปแบบตามสถานการณ์ของพิตเลอร์ สามารถใช้ประโยชน์ในการที่เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ถึงผลลัพธ์ ของบางกลุ่มในด้านความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพของผู้นำ (มุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่ง

มิตรสัมพันธ์) และการจัดการทำงาน ทฤษฎีนี้ระบุว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำเพียงรูปแบบเดียวที่นำมาใช้ได้ทุกสถานการณ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือผู้ที่สามารถปรับพฤติกรรมให้ตอบสนองสถานการณ์ที่เขาเป็นอยู่

ภาวะผู้นำแบบ 3 มิติ ของ William Reddin แห่งมหาวิทยาลัย Ohio (Reddin, 1970: 354-357, อ้างอิงจาก พรณี ประเสริฐวงศ์. 2540: 82-85) เรดดิน (Reddin: 354-357) ได้รวมข่ายการบริหารของเบลค และมูตัน (Blake and Mouton) เข้ากับทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้นโดยจัดทำเป็นรูปแบบ 3 มิติ (Three Production) คือใช้คำว่า “เนื้องาน” แทนเน้นการผลิต และใช้ Relationship Orientation- Ro แทน Concern to People คือ “เน้นความสัมพันธ์” ดังภาพ 4 แสดงถึงรูปแบบพื้นฐาน 4 แบบของทฤษฎี 3 DLM (Tri-Dimension Leadership Model)



ภาพประกอบ 2 แสดงภาวะผู้นำแบบ 3 มิติ

ที่มา : William Reddin แห่งมหาวิทยาลัย Ohio (Reddin. 1970: 354-357, อ้างอิงจาก พรณี ประเสริฐวงศ์. 2540: 82-85)

เรตติน (Reddin. 1970: 354-357) กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำขึ้น 4 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแบ่งแยกพฤติกรรม (Separated) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงานต่ำ และเน้นความสัมพันธ์ต่ำ หรือแยกพฤติกรรม TO ออกจาก RO

2. ภาวะผู้นำแบบอุทิศให้กับงาน (Dedicated) แสดงถึงพฤติกรรมการบริหารที่เน้นงานสูงแต่เน้นความสัมพันธ์ต่ำ หรือพฤติกรรมที่เน้นการอุทิศตนเพื่องาน คือ TO สูงแต่ OR ต่ำ

3. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ (Related) พฤติกรรมการบริหารที่เน้นความสัมพันธ์สูงแต่เน้นงานต่ำ คือเน้นความเกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ RO สูง แต่ TO ต่ำ

4. ภาวะผู้นำแบบประสม (Integrated) หมายถึงพฤติกรรมที่เน้นงานสูงและเน้นความสัมพันธ์สูง หรือเป็นพฤติกรรม TO สูง และ RO สูง

เรตติน (Reddin) ได้อ้างถึงภาวะผู้นำแบบ 2 มิติ Blake และ Mouton ได้เพิ่มมิติใหม่ 1 มิติ คือระดับความสำเร็จในผลงานตามข้อกำหนดของตำแหน่งกับยังไม่เชื่อมโยงคิดของ Fielder เข้าด้วยกัน โดยอ้างถึงความสำเร็จของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ภาวะผู้นำแบบหนึ่งจะเหมาะสมกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น Reddin ยังได้กำหนดแบบภาวะผู้นำขึ้นอีก 8 แบบ โดยแยกเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จมาก 4 แบบ และรูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จน้อย 4 แบบดังนี้

รูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จมาก มี 4 แบบ คือ

1. แบบเจ้าขุนมูลนายหรือแบบราชการ (Bureaucracy) หมายถึงผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานต่ำและเน้นความสัมพันธ์ต่ำด้วย ผู้นำแบบนี้จะสนใจกฎระเบียบวิธีปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของตนเองในการรักษาและควบคุมสถานการณ์ส่วนตัว

2. แบบเผด็จการอย่างมีศีลป (Benevolent Autocrat) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานสูงและเน้นความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำแบบนี้จะรู้ว่าผู้ตามต้องการอะไร และยังรู้วิธีที่จะทำให้งานสำเร็จโดยไม่ทำให้ผู้ตามเกิดความน้อยใจ

3. แบบนักพัฒนา (Developer) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์สูงและเน้นงานต่ำ ผู้นำแบบนี้ให้ความเชื่อถือต่อผู้ตาม และสนใจพัฒนาผู้ตาม โดยปฏิบัติต่อผู้ตามเยี่ยงประชาชนคนหนึ่ง

4. แบบนักบริหารระดับสูง (Executive) หมายถึงผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานสูงและเน้นความสัมพันธ์สูง ผู้นำแบบนี้เป็นนักจูงใจซึ่งกำหนดมาตรฐานไว้สูง และปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลเป็นผู้ชอบใช้วิธีการบริหารแบบกลุ่ม

รูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จน้อยมี 4 แบบคือ

1. แบบผู้ละทิ้งงาน (Deserter) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานต่ำและเน้นความสัมพันธ์ต่ำด้วย ผู้นำแบบนี้ไม่ยุ่งเกี่ยวกับใครและไม่มีความอดทน

2. แบบเผด็จการ (Autocrat) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานสูงและเน้นความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ไม่มีความเชื่อมั่นในผู้อื่น ไม่ชื่นชมและสนใจแต่งานที่อยู่เฉพาะหน้า

3. แบบนักบุญ (Missionary) หมายถึงผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์สูงและเน้นงานต่ำ ผู้นำแบบนี้สนใจในการประสานสามัคคี

4. แบบประนีประนอม (Compromiser) หมายถึงผู้บริหารที่เน้นงานสูงและเน้นความสัมพันธ์สูง สำหรับสถานการณ์ ที่ต้องการเน้นด้านใดด้านหนึ่ง หรือไม่เน้นเลย ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ตัดสินใจไม่ได้และพยายามจะลดความกดดันให้น้อยลงและลดปัญหามากกว่าที่จะเพิ่มผลผลิตในระยะยาว

สรุปสาระสำคัญของภาวะผู้นำแบบ 3 มิติ ของ Reddin คือ

1. ผู้บริหารจะใช้ภาวะผู้นำแบบประสม TO และ RO ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ พฤติกรรมภาวะผู้นำอาจเหมาะสมและทำให้ได้รับความสำเร็จมาก หรือไม่เหมาะสมทำให้ได้รับความสำเร็จน้อยก็ได้

2. เราไม่ควรตัดสินใจว่าสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ แต่ควรถือว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่ประสบความสำเร็จมากไปจนถึงไม่ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบหนึ่งในสถานการณ์หนึ่งอาจประสบความสำเร็จแต่อีกในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่ประสบความสำเร็จได้

2.2.2 ทฤษฎี 3 มิติ ที่มีประโยชน์เนื่องจากมีความสำคัญ 3 ประการคือ

1. เป็นการรวมแนวคิดด้านงานเข้ากับการเน้นความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นมิติที่พิสูจน์ได้

2. เป็นการเน้นภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์

3. เป็นการเตือนผู้นำว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้มีรูปแบบเดียว เช่น กับไนต์คลับต้องต้อนรับลูกค้าหน้าใหม่อยู่เสมอซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการต้อนรับให้เหมาะสมกับแต่ละกรณี ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์เนื่องจากทฤษฎีไม่ได้บอกว่าต้องเปลี่ยนอย่างไร แต่จะบอกเพียงว่าผู้บริหารนั้นในภาวะผู้นำแบบใดจึงจำเป็นต้องนำทฤษฎีอื่นๆ มาประสมประสาน

ทฤษฎีวงจรชีวิต ของ Hersey และ Blanchard (Cherringyon. 1994:634-636,อ้างอิงจาก พรณี ประเสริฐวงศ์.2540: 85)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์ และบลานชาด (Hersey and Blanchard) แนะนำว่าผู้นำจะประสบความสำเร็จได้ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของผู้นำ โดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้ตามในสถานการณ์นั้น และได้จัดทำโมเดลภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 3 มิติ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน

2. พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์

3. วุฒิภาวะหรือความพร้อมของผู้ตามในด้านความสามารถและความเต็มใจ

จุดสำคัญของโมเดลนี้อยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามและยังถือว่าวุฒิภาวะหรือความต้องการของผู้ตามเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำ จึงเรียกทฤษฎีวงจรชีวิตของภาวะผู้นำ (Life Cycle of Leadership)

วุฒิภาวะหรือความพร้อมของผู้ตาม (Maturity) หมายถึง ความสามารถและความเต็มใจของผู้ตามในการรับผิดชอบต่อการควบคุมพฤติกรรมของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งอาจมีความพร้อมในงานหนึ่งแต่อาจไม่มีความพร้อมในงานอื่น ๆ วุฒิภาวะหรือความพร้อมของผู้ตามประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ คือ

1. ระดับของผลงาน
2. ความสามารถ
3. การศึกษา
4. ความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ
5. ประสบการณ์

รูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของ Hersey และ Blanchard ได้กำหนดไว้ 4 แบบ คือ

1. S1 การบอก (Telling) หมายถึง การบอกแนวทาง และชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ตามและออกคำสั่งแก่ผู้ตามโดยละเอียดทุกขั้นตอน กำหนดให้ S1 หมายถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งงานสูงและมนุษยสัมพันธ์ต่ำ

2. S2 การขาย (Selling) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำใช้วิธีการสื่อสารแบบ 2 ทาง เพื่อพยายาม (ขายความคิด) ให้ผู้ตามคล้อยตามหรือเห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้นำกำหนดให้ S2 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานสูงและมนุษยสัมพันธ์สูง

3. S3 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำยอมให้ผู้ตามร่วมหาแนวทางตัดสินใจ โดยใช้ระบบสื่อสารแบบ 2 ทาง ในการอำนวยความสะดวกสนับสนุนให้กำลังใจและเกี่ยวข้องกับผูกพันกับผู้ตาม เนื่องจากผู้นำมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกำหนดให้ S3 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มนุษยสัมพันธ์สูงแต่มุ่งงานต่ำ

4. S4 การมอบหมายงาน (Delegating) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำมอบหมายอำนาจการตัดสินใจและดำเนินงานให้แก่ผู้ตามอย่างเต็มที่ เนื่องจากผู้ตามมีวุฒิภาวะหรือความพร้อมสูงและมีความเต็มใจจะรับผิดชอบงาน กำหนดให้ S4 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำ

2.3 คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

กวี วงศ์พุ่ม (2549: 106-110) ให้ความหมายลักษณะผู้นำที่ดีไว้ว่า การศึกษาดี มีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและสังคม มีจิตสำนึกที่จะทำความดี มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเพียรพยายามมีความรับผิดชอบ มีความกล้า มีความตื่นตัวและรอบรู้สถานการณ์รอบด้านอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปรับตัว ปรับอารมณ์ มีความสามารถในการพูด มีอารมณ์ขัน มีความสามารถทางด้านกีฬา มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานและมาตรฐานในการทำงาน เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ เป็นผู้มีวินัยในตน เป็นผู้มีสุขภาพทางกายและทางใจ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถจัดหน่วยงานได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจ มีเหตุผลฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และลูกน้อง เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า เป็นผู้มีความยุติธรรม มีความเสียสละ มีพรหมวิหาร 4 ในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะดี ไม่เคร่งกระเปียบวินัยเกินไป มีใจคอหนักแน่น สุขุม รอบคอบ ไม่หุนเหว มีความจริงใจ เปิดเผย เป็นคนตรงมีเทคนิคในการยกย่องชมเชย มีศักดิ์ศรี มีเกียรติ เข้ากับคนได้ทุกกลุ่ม ทุกสังคม มีความพร้อมที่จะนำผู้อื่น มีความรู้ในหน้าที่การงานดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการประเมินผลได้ มีความสามารถในการคัดเลือก และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถสร้างความสามัคคีได้ เป็นผู้ไม่โอ้อวด ยโสโอหัง เป็นผู้เข้าใจตนเอง และบังคับตนเองได้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีความสุจริตใจต่อทุกคน เป็นผู้ที่ไม่ถูกเหยียดหยามผู้อื่น

กิติ ตยัคคานนท์ (2547: 18-24) ให้ความหมายว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ พอสรุปได้ดังนี้ สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงดี ความรู้ดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไป ทำทางดีและบุคลิกดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความกระตือรือร้น การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดี และถูกต้อง ความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลเล มีความแนบเนียน ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีและต้องมิตลปะในการทำงาน มีความอดทน มีสมาธิในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี คำสั่งไม่คลุมเครือ มีความเห็นอกเห็นใจ และมีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน ความไม่เห็นแก่ตัวเสียสละ ไม่ใช้อภิสิทธิ์ชน ยกย่องให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

บราวน์ เทรวินและแฮริสัน (Brown Trevino & Harrison. 2005: 117-134) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะเป็นผู้มีคุณธรรม มีความเมตตาให้ความช่วยเหลือลูกน้อง และคำนึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อีกทั้งดริกและเฟอร์ริน (Dirks & Ferrin. 2002: 611- 628) เน้นภาวะผู้นำด้านการให้ความไว้วางใจแก่ลูกน้องและบุคลากรโดยทั่วไป ผู้นำควรมีใจเป็นกลางและไม่ลำเอียง โดยเฉพาะปาปา ดาเนียลและสไปเกอร์ (Papa, Daniels, & Spiker. 2008: 123) สนับสนุนผู้นำควรส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ลูกน้อง แสดงความดีใจเมื่อบุคลากรประสบผลสำเร็จที่สำคัญผู้นำจำต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความพยายามให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ มีความตั้งใจในการทำงานและรับผิดชอบงาน (Stansbury.2009: 33-56)

ลูเนนเบิร์ก และเอิร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein. 2004: 278) ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะที่จะทำให้ภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่นใน 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านศักยภาพ (Capacity) ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง
2. ด้านการประสบผลสำเร็จ (Achievement) ผู้มีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์ มีความสำเร็จในการดำเนินงานเป็นอย่างดี
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้มีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของภาวะผู้นำได้ดี
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์การหรือกลุ่มบุคคล
5. ด้านสถานภาพ (Status) ผู้ที่จะมีภาวะผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นจะต้องมีสถานภาพที่มั่นคงและน่าเชื่อถือ

ยูกัล (Yukl. 2000: 106) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แบบมุ่งงาน (Task Oriented) พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาไว้ซึ่งลำดับขั้นของการสั่งการและความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน
2. แบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relations Oriented) พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดับแรก พยายามส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร
3. แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change Oriented) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใส่ใจที่การปรับยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลักๆ ในกระบวนการทำงาน ผลผลิตหรือบริการ

แฮสเกิล (Haskell. 1963: 33) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ กล่าวคือมีสติปัญญาเหนือบุคคลอื่นโดยทั่วไป มีความรู้สนใจรอบด้าน มีความสามารถในการพูดและการเขียนมีจิตใจ ร่างกาย อารมณ์ มีความริเริ่มและมีฝีมือที่จะให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาประสานงานกันเป็นอย่างดีที่สุด

นอกจากนี้ บาร์นาร์ด (Barnard. 1961: 45) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำต้องมีความตื่นตัว มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้อง มีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบและมีความฉลาดรอบรู้ทันโลกและทันเหตุการณ์

สรุปได้ว่า ผู้นำ ควรมีภาวะผู้นำที่เป็นผู้มีความยุติธรรม มีความเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือลูกน้อง เป็นผู้นำที่มีความสมบูรณ์ มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำพาผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป และเป็นผู้ที่แสดงถึงความเป็นผู้นำที่ดีต้องมีพื้นฐานการนำหลักจริยธรรมมาเป็นเครื่องประพடுத்தปฏิบัติ

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

3.1 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

ทุกองค์การหรือทุกหน่วยงานย่อมมีผู้นำในการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าผู้นำคือผู้ที่นำพาให้องค์การเจริญก้าวหน้า ยิ่งผู้นำมีความรู้ความสามารถมากเท่าไรก็จะสามารถนำพาให้องค์การเจริญก้าวหน้า แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดมีผู้นำที่ไม่ดี ก็ akan นำพาองค์การไปสู่ความเสื่อมและไม่เจริญก้าวหน้า ดังนั้น ในองค์การหรือหน่วยงานผู้นำจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (ทัศนัย ชุ่มชื่น. 2554: 19) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 61) ที่ให้ความสำคัญไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำงาน ให้กำลังใจ ติดตามข่าวคราว ทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจ และมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน สำหรับความหมายของภาวะผู้นำนั้น มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ สมชาย เทพแสง (2549: 157–158) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำวิสัยทัศน์เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจในอนาคตซึ่งในการบริหารจัดการจะประสบความสำเร็จได้ ผู้นำจำเป็นต้องให้การนิเทศ ให้โอกาสบุคลากร พัฒนาทักษะในการตัดสินใจด้านคุณภาพและการพัฒนา เพื่อให้เกิดความไว้วางใจผู้นำ โดยผู้นำมีการคาดเดาเหตุการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคต ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง การบริหารจัดการเต็มไปด้วยความท้าทายและโอกาสในการเติบโตในอนาคต ในขณะเดียวกันก็จะจัดเตรียมองค์การในการผลิตผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพอย่างพร้อมเพรียง อีกทั้งยังมีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ โดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย เน้นภาพรวม จัดการให้เป็นแนวเดียวกัน ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญผู้นำวิสัยทัศน์ต้องมีคือ จินตนาการที่หนักแน่น รวมผลถึงผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้และความเข้าใจผลสะท้อนในมุมกลับ

ปีเตอร์ (Peter.1988:16) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำที่สำคัญอยู่ที่การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยดังนี้

1. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับสร้างสรรค์และประสบการณ์ที่ท้าทาย
2. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์จะต้องชัดเจนและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
3. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับวิเคราะห์ตลาด การออกแบบที่ยืดหยุ่นและปรับตัว
4. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ต้องคงที่ไม่แปรเปลี่ยนแม้จะถูกท้าทาย
5. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์มีจุดหมายปลายทางที่มีการกระจายความรับผิดชอบสู่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก
6. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์เป็นเครื่องเตือนและคอยควบคุมในเวลาอันยาวนาน
7. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์เป็นการเตรียมพร้อมในอนาคตแต่ยังให้ความสำคัญในอดีต

8. ประสิทธิผลของวิสัยทัศน์มุ่งสู่การกำหนดในรายละเอียดมากกว่าเน้นสิ่งกว้างๆ ทั่วไป

นอกจากนี้ยังได้กล่าวไว้อีกว่าวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้นำตามบทบาท ประกอบด้วยกัน 4 ประการก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ ดึงดูดใจ กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน ความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า 2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศ เสียสละ และมุ่งคุณภาพของงานการผลิต การบริการ การมีส่วนร่วมให้ผ่านการเพิ่มอำนาจ 3. ช่วยกำหนดมาตรฐานของความเป็นเลิศที่โดดเด่น และ 4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต.2549:4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติพิเศษ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดี

งามรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544:31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วม หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549:296) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือ นำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างเหมาะสม

กรกช วัฒนวิริยะ (2550:11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยการแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะการกระตุ้นให้บุคคลร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ในการดำเนินการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

อินทร กิตติทอง (2550:7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2552:77) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ทศนันท์ ชุ่มชื่น (2554: 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพล อำนาจที่มีต่อกลุ่มบุคคลเพื่อโน้มน้าวหรือจูงใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เอมอร์รี เอส.โบกราดัส (Emory S. Bogardus.1934: 131) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม การมีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในเชิงผล เพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้

เบน (Ben.1963: 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติของการที่บุคคลใช้อิทธิพลกับบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ยอมทำตามคำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์

เทนนแบร์น (Tennenbaum. 1959: 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ และคำสั่ง เป็นการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่น

เฮอร์เชย์ และ เบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard 1982: 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง และสรุปว่ากระบวนการภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation) ซึ่งเขียนสัญลักษณ์ได้ดังนี้ $L = F (L,F,S)$

บาสส์ (Bass 1998: 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามและต้องได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทศนคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

มิเชล และ ลาร์สัน (Mitchell and Larson. 1987: 435) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ แมคฟาร์แลนด์ (McFarland. 1979: 303) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

สโตนเนอร์ และ ฟรีแมน (Stoner and Freeman. 1989: 459) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการชี้แนะ และอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

ยูกัล (Yukl.1998: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้สำเร็จเป้าหมายร่วมกัน

คูลเตอร์ (Coulter.2002: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถของบุคคล ในการมองการณ์ไกล การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ และการทำงานร่วมกับคนอื่นในองค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโตและคุณค่าให้กับองค์กร ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหาร ในการใช้อำนาจ อิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ชักนำไปสู่เป้าหมายของการดำเนินงาน เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่ผู้บริหารตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย

3.2 ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ที่มีการศึกษาวิจัยมากในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคต ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทั้งนี้เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้การจูงใจให้ผู้ตามเกิดการเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ ซึ่งมาจากผู้ตามมีระดับความมั่นใจต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมาย และความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จค่อนข้างสูง ในที่สุดผลที่ได้จากการทำงานก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformed) ที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้ตามจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตาม (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ , 2548: 43) สอดคล้องกับแนวคิดของ จีระพร เรื่องจีระชูป (2552: 45) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบูรณาการของภาวะผู้นำ (Integrative Theory) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังนี้

1. ความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปสู่สมาชิก โดยผู้นำต้องทำให้เกิดความชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่าต้องทำกิจกรรมอะไร และมีเป้าหมายอะไร โดยการสื่อสารด้วยคำพูดและข้อความที่เขียน
2. ความสามารถที่แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ ไม่เพียงแต่คำพูดแต่เป็นพฤติกรรมและการกระทำของผู้นำที่แสดงออกมา ต้องมีความสม่ำเสมอและสอดคล้องสนับสนุนกับวิสัยทัศน์

3. ความสามารถที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง โดยขยายขอบเขตใช้ได้กับสภาวะแวดล้อมที่ต่างกันได้อย่างหลากหลาย

สรีพันธุ์ เสนานุช (2553: 43-45) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ไว้ว่า ลักษณะของผู้นำที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ การนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างโอกาส การสร้างพลัง และการสร้างจริยธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

นิกัญชล ลั่นเหลือ (2554: 25) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตขององค์กร กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) โดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 19) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

روبบิน (Robbin. 2003: 345-348) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

ฮัทช์ (Hatch. 2009: Online) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้โน้ตให้คำปรึกษา และสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงวิธีการให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

บาส และ อวอลิโอ (Bass & Avolio. 1994: 402-410) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร รวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงผู้นำต้องมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์กรและวิธีปฏิบัติการมีการติดต่อวิสัยทัศน์ และสื่อสารความหมายให้ชัดเจน ทำให้เกิดจิตวิญญาณแห่งการเป็นทีม (Team Spirit) ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ร่วมและการเชื่อมต่อภายในกลุ่มงานและองค์กรซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารวิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตามและการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่ง ซาคาโรและแบงค์ (Zaccaro & Banks. 2004: 367-380) ได้เสนอจากผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (Implementing)

นอกจากนั้น ไพทอร์ย สีนลาร์ตัน (2553: 23-24) ได้อธิบายถึงบทบาทและงานของผู้นำวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรอย่างดี ผู้นำต้องรู้จักและเข้าใจองค์กร รู้สภาพการณ์ขององค์กรอย่างลึกซึ้ง เข้าใจ และเห็นการเปลี่ยนแปลง
2. การกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทาง ที่เกิดจากการเข้าใจสถานการณ์ที่เป็นอยู่และการมองว่าอนาคตที่ควรจะเป็น
3. ขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยน คือ ความสามารถของผู้นำในการขยายความคิดให้คนอื่นเข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งทำได้หลายรูปแบบทั้งการพูด การเขียน อภิปราย การประชุม สัมมนา

4. ให้คนอื่นช่วยทำ ผู้นำต้องสื่อให้ชัดว่าทิศทางที่เราต้องการจะเดินไปคืออะไร มีเป้าหมายที่คาดหวังคืออะไรและกระจายอำนาจให้บุคลากรปฏิบัติ

5. เริ่มให้สำเร็จเล็กๆ ก่อน การดำเนินการในลักษณะนี้ควรกระจายส่วนต่างๆ ออกไปในรูปแบบของการกระจายอำนาจจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น แต่อำนาจที่กระจายออกไปนั้นต้องสอดคล้องและมองเห็นเป็นภาพใหญ่ ผู้นำต้องหมั่นสังเกต ติดตาม และตรวจสอบถึงความสำเร็จ การกระจายงานทำในลักษณะที่ความร่วมมือ ความเชื่อถือ และความสำเร็จย่อมขึ้นกับความเชื่อ ศรัทธา เห็นพ้องหรือสอดคล้องย่อมอยู่ที่ผู้นำเป็นหลักสำคัญมากที่สุด

6. ให้กำลังใจกับทุกคน บทบาทของผู้นำจึงอยู่ที่จิตใจของผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีความคิดดีเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผู้นำต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน

7. บันทึกรงาน การบันทึกงานนี้ มีสามลักษณะผสมกัน คือ การประเมิน ตรวจสอบการบันทึก และการเผยแพร่ ก่อนบันทึกควรตรวจสอบดูก่อนเพื่อดูว่าเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้หรือไม่ จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถแสดงออกถึง การสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเกิดจากการมองอนาคตที่กว้างไกล คิดนอกกรอบ มีความคิดสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้องค์การเป็นในอนาคตนั้นมีความเป็นไปได้ หลังจากนั้นต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง โดยการสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิก สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่ขาดไม่ได้ของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น คือการสร้างความไว้วางใจแก่สมาชิกการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.1 คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะกับผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากทัศนะของนักวิชาการหรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

สุริพันธุ์ เสนานุช (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลา พบว่า ผู้บริหารของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ ดังนี้คือ 1) มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2) การสร้างกลยุทธ์เพื่อผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ซึ่งผู้บริหารได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการตามพันธกิจแต่ละด้านโดยกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนสื่อสารให้สมาชิกใน

องค์การทุกระดับได้รับทราบทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3) สร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ และ 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 19) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

สมชาย เทพแสง (2552: 83-95) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ว่า ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะและความสามารถในการจูงใจ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจ บุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548: 30-33) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ต้องเป็นความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริง รวมทั้งทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวน่าเชื่อถือ และน่าดึงดูดใจสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานในองค์การซึ่งเจริญก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นไปจากปัจจุบัน วิสัยทัศน์มักถูกนำไปเชื่อมโยงกับผู้นำแบบมีบารมีอยู่บ่อยๆ ผู้นำวิสัยทัศน์เป็นลักษณะผู้นำที่มาจากการมีบารมี ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นแตกต่างจากรูปแบบทิศทางขององค์การ (เช่น ภารกิจ หรือจุดมุ่งหมาย) ในหลายด้านด้วยกัน วิสัยทัศน์มีความชัดเจนและเป็นแรงกดดันทางด้านจินตนาการซึ่งทำให้เกิดนวัตกรรมในการปรับปรุงพัฒนาโดยคำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติและเชื่อมต่อกับ

การกระทำซึ่งคนเราสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งองค์การ ในศตวรรษที่ 21 มีความต้องการผู้นำวิสัยทัศน์อย่างยิ่งดังนั้นคุณลักษณะของผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ความสามารถอธิบายวิสัยทัศน์กับผู้อื่นได้ 2) ความสามารถในการแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ไม่เพียง คำพูดแต่จากพฤติกรรมด้วย 3) ความสามารถขยายหรือประยุกต์วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำในรายละเอียด ที่ต่างกัน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้าง วิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 20-23) ได้กำหนดคุณลักษณะภาวะ ผู้นำวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งสภาพจริงใน ปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมของ โรงเรียนในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) สร้างบรรยากาศให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ 6) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผล การดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ 7) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ การบรรลุพันธกิจ และ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และมีจริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

โรช (Roach. 2004 : 445-457) ได้อธิบายถึงหลักการ 7 ประการของภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ผู้บริหารโรงเรียนรู้ว่าจะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดใด ในอนาคต การกำหนดแผนที่ (Mapping) การเดินทาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดและการสร้าง แผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการ การเดินทาง (Journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้ บุคลากรในโรงเรียนเดินทางไปด้วยกัน ด้วยความเต็มใจ การเรียนรู้ (Learning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิด โอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลงการเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) การนำ (Leading) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และค่านิยม (Valuing) การยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง

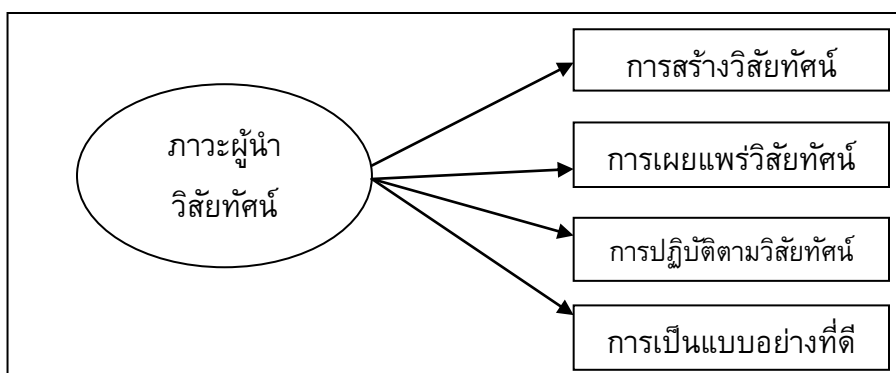
วิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ลีโอนาร์ด (Leonard. 2008:115) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และยังเป็นผู้ที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้วิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กร เป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

เควินท์ (Kevin. 2006 : 566-583) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

นิกัญชลาลันเหลือ (2554 : 45) ได้ศึกษาโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการศึกษาได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และ 4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ คือ



ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

ที่มา : นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554 : 45) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

จากภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงนำแนวคิด ทฤษฎีจากโมเดลการวัดภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ดังกล่าวนี้นำมาศึกษาสร้างเป็นตัวแปรต้น ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีรายละเอียดของแต่ละคุณลักษณะ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้

3.2.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์

ชลาลัย นิมิบุตร (2550 : 67) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา

จิตติมา วรณศรี (2550 : 45) ได้อธิบายว่าการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 25) ได้อธิบายว่าการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการ

สร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์การของตนเป็นเช่นนั้น วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared Vision) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์การ เข้าใจวัฒนธรรมขององค์การ เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก และจะต้องวิเคราะห์องค์การเพื่อหา จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ

วัลลีพันธุ์ ปาทาน (2548: 68) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อนจุดแข็งของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา ทั้งภายในและภายนอกองค์การแล้วนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ

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

วิลมอร์ (Willmore 2002: 221) ได้อธิบายว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

ยูลค์ (Yulk 1989 : 11) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์การและนอกองค์การ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่นๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดีมาใช้ประกอบการตัดสินใจ

เบราร์น Braun (1991: 1139-A) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเป็นเช่นนั้น ต้องมีการศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อยจุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ ก็คือการมีส่วนร่วม ดูบริน (DuBrin 1998: 376) ได้ให้แนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) ผู้บริหารต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย และตัดสินใจเลือก

จึงสามารถสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

3.2.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ในองค์กรทุกองค์การเมื่อสร้างวิสัยทัศน์องค์การขึ้นมาแล้วเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานมีจุดหมาย ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน เพื่อประกอบเอกสารการวิจัยดังต่อไปนี้

ทองใบ สุตขารี (2551: 33-34) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

ชลาลัย นิมิบุตร (2550: 67) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การทำตนเป็นแบบอย่าง และการให้รางวัล

จิตติมา วรรณศรี (2550: 45) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การพูด การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548: 46) ได้อธิบายว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำต้องสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนการที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

วัลลัษณ์ ปาทาน (2548: 68) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารให้คณะครูได้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการพูดสัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

พัฒน์ โภญจนาท (2542: 23-26) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่สำคัญมาก วิธีการเผยแพร่นั้นคือ การใช้สื่อต่างๆ ผ่านทางคำพูด สิ่งพิมพ์ และผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทั้งนี้ต้องไม่ลืมว่าการสื่อสารภาพที่คิดได้เป็นวิธีการทำให้สมาชิกในหน่วยงานให้การยอมรับวิสัยทัศน์ให้เป็นของตน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีศิลป์ ในการอธิบายและสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรได้เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วย

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538: 25) ได้ให้แนวคิดว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการพูดการฟัง การเขียนและการแสดงภาษาท่าทางเพื่อให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น
2. ทักษะในการทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุได้ โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง

เบียร์ คาร์เวล และมิลลิแกน (Beare, Caldwell & Millikan. 1989: 335-345) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. การพูด หมายถึง การพูดโดยปากเปล่ารวมทั้งการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือสมาชิก
2. การกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การเลือกเน้นจุดสนใจสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่างๆ การจัดตารางปฏิบัติกิจกรรม
3. การให้รางวัล โดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารที่ให้แก่ครู นักเรียนผู้ปกครองและสมาชิกอื่นๆ ของโรงเรียน เช่น คำแสดงความขอบคุณ ยกย่องชมเชย ให้สิทธิพิเศษการให้ความสนับสนุน เป็นต้น

จึงสามารถสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสาร การแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจให้หรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์

3.1.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จิตติมา วรณศรี (2550: 45) ได้อธิบายว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) คือ การนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 26) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น หรือให้มีความเป็นเลิศ

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548: 46) ได้สรุปว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) เป็นกระบวนการที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงเป็นขั้นการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ

ซาคิน (Sashkin. 1988: 115) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ นั่นก็คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 2 แนวทาง คือ

1. โดยการหลอมรวมวิสัยทัศน์ลงในปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง
2. โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัด วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

ฮักแมน ชุมิท และทาซี (Hackman, Schmitt-Oliver & Tracy. 2002: 464-469) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์กร รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์กร การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

เพก วง (Page Wong. 2000: 647-648) ได้ให้แนวคิดว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จวิสัยทัศน์ที่ดี ซึ่งนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้น จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ แก่องค์กร จนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์กร ซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงนอกจากจะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และเผยแพร่วิสัยทัศน์แล้ว ทักษะที่ต้องมีเช่นเดียวกัน คือ การกำหนดกลยุทธ์นโยบายและโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

ฟิชเชอร์ คิมบอล (Fisher, Kimball. 1993: 224 : 229) ได้ให้แนวคิดว่าการกระทำที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริงเป็นขั้นของการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผน

ยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผนงานหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

จึงสามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร รวมถึงการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3.2.1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี

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

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538: 26) ได้อธิบายว่า การทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุได้ โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

สมชาย เทพแสง (2552: 83-95) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

ธนาพร เมธาภิวัฒน์ (2546: 34) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การเป็นแบบอย่าง (Role Model) คือ พฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกนิยมชมชอบ เคารพยกย่องและไว้วางใจและการแสดงออกถึงวิธีปฏิบัติอันมีมาตรฐานที่สูงทางศีลธรรม จรรยา หลักเลียงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน เสียสละ แบ่งปันความสำเร็จ แสดงออกถึงการยืนหยัดต่อเป้าหมายและการตัดสินใจในการปฏิบัติตามเป้าหมายแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำอย่างเต็มที่ แสดงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์อย่างแรงกล้า

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

ซาคคิน (Sashkin. 1988: 115) ได้ให้แนวคิดว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) คือ ผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่าง มีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความหนักแน่น เป็นมิตร เป็นผู้ที่ร่วมแบ่งปันความรู้สึกับสมาชิก

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

ทอมสันต์ (Thompson. 2005: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง รวมถึงการแสดงออกในลักษณะที่อบอุ่น ให้ความสนใจ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

3.3 หลักการแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (นิกัญชลาลันเหลือ 2554: 25-32) ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำยุคใหม่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือยุคนบูรณาการแห่งองค์การ (Integrated) นั้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (Modern Paradigm) โดยแสดงความคาดหวังต่อการสร้างการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm Shift) โดยใช้กระบวนทัศน์ใหม่และทฤษฎีระบบ (System Theory) ผสมผสานกัน เบ็นฮิล (Belhial. 2007) เนื่องจากองค์การปัจจุบันควรมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์การ การให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรในองค์การได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถและยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเช่นเดียวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์แสดงออกถึงวิสัยทัศน์และสามารถที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ที่มีการศึกษาวิจัยมากในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานและการมองเห็นไกลไปในอนาคต ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้การจูงใจให้ผู้ตามเกิดการเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ ซึ่งมาจากผู้ตามมีระดับความมั่นใจต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายและความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จค่อนข้างสูง ในที่สุดผลที่ได้จากการทำงานก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง ของผู้ตามจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตาม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545:78)

เบนนิส (Bennis. 1989:89) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเพียงแต่มีวิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่พอ แต่จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน ในปี 1997 Bennis ได้กล่าวถึงหลัก 5 ประการของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย
2. มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น
4. ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น
5. นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง

บาร์น ซาคาโร และ แบ็งค์ (Barun. 1991, Zaccaro & Banks. 2004:56) ได้เสนอจากผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การแพร่วิสัยทัศน์ (Articulation) และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (Implementing)

บาส และ อวอลิโอ (Bass & Avolio 1994, cited in Bass & Riggio, 2006) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวแต่ละประพฤติกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร รวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงผู้นำต้องการมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์กรและวิธปฏิบัติการณ์การติดตามวิสัยทัศน์ และสื่อสารความหมายให้ชัดเจนทำให้เกิดจิตวิญญาณของความเป็นทีม (Team Spirit)

ความกระตือรือร้นการมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ร่วมและการเชื่อมต่อภายใน กลุ่มงานและองค์การซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารวิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายาม ของผู้ตามและการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นกระบวนการเชิงรุก (Proactive Management) และเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นพลวัตโดยมีลักษณะทางกลยุทธ์เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่รูปแบบ ของวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ (Manning & Robertson. 2002; Westley & Mintzberg. 1989) , มีสิ่งที่เป็น ฐานของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ 2 ประเภทคือ

1. ผู้นำต้องพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม (to influence the environment)
2. ผู้นำต้องพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลง (initiators of change)

นาнус (Nanus. 1992: 21-35) ศาสตราจารย์ด้านการจัดการมหาวิทยาลัยเซาเทอิร์น แคลิฟอร์เนีย ผู้มีความเชี่ยวชาญเรื่องภาวะผู้นำกล่าวว่า “หากปราศจากภาวะผู้นำ องค์การก็เหมือนเรือ ชูชีพที่อยู่ท่ามกลางทะเลบ้าโดยไม่มีไม้พาย เข็มทิศ แผนที่ และความหวัง” ประการสำคัญขององค์การ ต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เน้นว่าวิสัยทัศน์เหมือนอนาคตที่เป็นจริงเชื่อถือได้ และดึงดูดขององค์การและเป็นเป้าหมายที่ก้าวไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม และเป็นที่ปรารถนาของทุกฝ่าย เป็นสิ่งที่สร้างความหมายในวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์การนั้น สร้างพลังในการก้าวไปสู่และสร้าง มาตรฐานแห่งความสำเร็จและเป็นตัวเชื่อมปัจจุบันกับอนาคต การจะพัฒนาวิสัยทัศน์ให้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์การได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุด ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความ เป็นไปได้ในอนาคต และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ รายละเอียดดังตาราง 3 ตาราง 3 เมตริกซ์แสดงความสัมพันธ์ของการพัฒนาวิสัยทัศน์

อุปสงค์ดึง (Demand Pull)

	จากความจำเป็นและ ความต้องการใหม่	จากการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม
ผลิตภัณฑ์หรือ บริการใหม่	V1	V2
กระบวนการ ปฏิบัติงานใหม่	V3	V4

ที่มา : ปรับปรุงจาก : B Nanus, Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for you Organization (San Francisco, CA: Jossey-Bass,1992)

จากตารางที่ 3 แสดงเมตริกซ์ของความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์กับเทคโนโลยี ที่นำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์ได้ 4 ประเภท คือ V1 , V2 , V3 และ V4 กล่าวคือ

V1 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยี เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ในการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการใหม่ของลูกค้า

V2 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยี เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

V3 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยี เพื่อนำเสนอกระบวนการในการปฏิบัติแบบใหม่ในการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการใหม่ของลูกค้า

V4 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยี เพื่อนำเสนอกระบวนการในการปฏิบัติแบบใหม่ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

ต่อมา นานุส Nanus. (1995 : 196) ได้อธิบายถึงลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leader) พบว่า มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ผู้กำหนดทิศทาง (Direction) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการชี้ทิศทางในการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสำหรับในองค์กรของตน ในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและวิชาการ ต้องรู้จักการกระจายวิสัยทัศน์ (Share Vision) กับสมาชิกในองค์กรรวมถึงผู้ที่มาส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรเพื่อให้ได้ก้าวสู่เป้าหมายพร้อมๆ กัน

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และสร้างการยอมรับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไปใช้ในระบบการเรียนการสอนอย่างจริงจัง สามารถต่อต้านการยอมรับสิ่งใหม่ในระบบการเรียนการสอน

3. โฆษก (Spokes person) ผู้นำต้องมีความสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตน สามารถเจรจาหรือต่อรองกับผู้บริหารระดับต่างๆ หรือต่อองค์กรภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานทางการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

4. ผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงานขึ้นมา เพื่อนำวิสัยทัศน์ของตนไปสู่การปฏิบัติ ต้องรู้จักสอน ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ สร้างความไว้วางใจ ให้อำนาจแก่ผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะแสดงถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (envision) เพื่อที่จะเชื่อมต่อภาพแห่งความปรารถนาขององค์กรสู่อนาคตที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้น โดยที่ผู้นำจะต้องเสริมพลังให้แก่ผู้ตามเพื่อที่จะทำให้พวกเขามีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ได้อีกด้วย (Berson, Sharmir, Avolio, & Popper. 2001; Brown & Anfar. 2003; Conger & Kanungo. 1987; Nanus, 1992; Westley & Mintzberg, 1989) โดยพื้นฐานแล้ววิสัยทัศน์ (visioning) หรือ วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ (Leadership Vision) นั้นประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอนที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนคือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

(Envisioning) การวาดมโนภาพ (Imagine) และวิสัยทัศน์ย่อย (Sub-Visioning) (Kakabadse & Lee-Davies. 2005) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยจะเป็นขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ได้พัฒนาความปรารถนาขององค์กรในอนาคตที่มีความชัดเจน (Kakabadse et al. 2005; Westley & Mintzberg. 1989; Zaccaro & Banks. 2004) โดยการเชื่อมโยงความคิดของผู้ตามไปสู่การประเมินค่าและผลลัพธ์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่ง เซงเก้ (Senge. 1990) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิผล (Effective Visions) นั้นจะต้องเน้นย้ำในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง (Change) และเน้นย้ำในเรื่องของความทะเยอทะยาน (Aspiration) เพื่อที่จะเจริญเติบโต

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

แนวความคิดที่สนับสนุนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่งได้มีผู้ศึกษาและเสนอแนวความคิดต่างๆ ไว้ดังนี้

จามจุรี จาลองเมือง (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 6 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ปรับวิสัยทัศน์และเสนอวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนการสอนควรมีการวางแผนแนวปฏิบัติของโรงเรียน จัดสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ควรมีการจัดองค์การ จัดระเบียบปฏิบัติงาน และจัดทรัพยากรด้านชุมชน ควรมีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนสนองความสนใจและความต้องการของชุมชน ระดมทรัพยากรต่างๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ ด้านคุณธรรม ควรมีการปฏิบัติตามคุณธรรม อย่างยุติธรรมและปฏิบัติตามจริยธรรม ด้านพัฒนาสังคม ควรมีการเข้าใจบริบทของโรงเรียน ตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจนและนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนาโรงเรียนและสังคม

ชลาลัย นิมิบุตร (2550: 270) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์สูงทุกรายมิติ มิติการสร้างวิสัยทัศน์ มีข้อค้นพบเชิงปริมาณ และข้อค้นพบเชิงคุณภาพที่ตรงกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์โดยรับฟังความคิดเห็นจากคณะครู มิติการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีข้อค้นพบที่ตรงกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยเน้นย้ำหรือแสดงให้เห็นให้คณะครูทราบอยู่เสมอว่าต้องการจะให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต มิติการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีข้อค้นพบที่ตรงกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยใช้ความร่วมมือร่วมใจ และการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

คนที่ 1 Westley & Mintzberg (1989: 17-32) ได้แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
4. การมอบอำนาจ (Empowerment)
5. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative)
7. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)
8. การยึดมั่นในอุดมการณ์ (Idealized)

คนที่ 2 นานูส Nanus (1992: 21-35) ได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
4. การมอบอำนาจ (Empowerment)
5. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
6. การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Transformation)

คนที่ 3 ทอมสัน Thompson (2005: 55-60) ได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
4. การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment)
5. มนุษยสัมพันธ์ (Relationship)
6. การทำงานเป็นทีม (Team Work)

คนที่ 4 คาร์ฮาน Kahan (2002: 35) ได้แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)
5. การทำงานเป็นทีม (Team Work)

คนที่ 5 บาร์บารา (Barbara. 2008: 92-96) ได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. หลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. การพัฒนาระบบเครือข่าย
5. การวิจัย
6. การวัดและการประเมินผล

คนที่ 6 สมชาย เทพแสง (2552: 83-95) ได้แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
4. การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment)
5. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Relationship)
6. การทำงานเป็นทีม (Team Work)
7. การสร้างเครือข่าย (Net Work)

คนที่ 7 สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553: 56) ได้แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. สร้างวิสัยทัศน์ (Envision)
2. สร้างฝันให้เป็นจริง (Enable)
3. สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ (Empowerment)
4. สร้างพลัง (Energizer)
5. สร้างจริยธรรม (Ethic)

คนที่ 8 วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 33-44) ได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
4. การทำงานเป็นทีม (Team Work)
5. การมีความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
6. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 4 การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	แนวคิด								ความถี่	ผู้วิจัยเลือก
	Westley & Mintzberg (1989: 17-32)	นาฮัสต์ Nanus (1992: 21-35)	ทอมสันต์ Thompson (2005: 211)	คาร์ฮาน Kahan (2002: 72)	บาร์บารา (Barbara. 2008 : 92-96)	สมชาย เทพแสง (2552: 83-95)	สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ (2553: 56)	วีระวัฒน์ ปิ่นนิตามัย (2544: 33-44)		
1. วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7	✓
2. การมอบอำนาจ	✓	✓	✓			✓	✓		5	✓
3. การทำงานเป็นทีม			✓	✓		✓		✓	4	✓
4. การคิดเชิงกลยุทธ์	✓	✓						✓	3	
5. ความคิดสร้างสรรค์	✓								1	✓
6. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓								1	
7. การพัฒนาระบบเครือข่าย					✓	✓			2	✓
8. เป็นแบบอย่างที่ดี				✓				✓	2	
9. การสร้างมนุษยสัมพันธ์			✓			✓			2	
10. การยึดมั่นในอุดมการณ์	✓								1	
11. หลักสูตร					✓				1	
12. การวิจัย					✓				1	
13. การจัดการเรียนการสอน					✓				1	

ข้อ	แนวคิด									
	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	Westley & Mintzberg (1989: 17-32)	นาฮูสต์ Nanus (1992: 21-35)	ทอมสันต์ Thompson (2005: 211)	คาร์ฮาน Kahan (2002: 72)	บาร์บารา (Barbara. 2008 : 92-96)	สมชาย เทพแสง (2552: 83-95)	สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ (2553: 56)	วิระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2544: 33-44)	ความถี่ ผู้วิจัยเลือก
14. การใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา						✓				1
15. การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง			✓							1
16. การวัดและประเมินผล						✓				1
17. สร้างฝันให้เป็นจริง								✓		1
18. สร้างจริยธรรม								✓		1
รวม		8	6	6	5	6	7	4	6	

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

จากตาราง 4 การสังเคราะห์ ผู้วิจัยเลือกได้มา 5 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างเครือข่าย 4) การเพิ่มพลังอำนาจ 5) การทำงานเป็นทีม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารโรงเรียน โดยแต่ละหัวข้อมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 วิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำคุณภาพที่สำคัญได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลต่างๆ ได้ (Robinson. 1996: 1428; Leadership & Management HMI Report. 1998 : Online; Roncilli-Vaupot. 2003 : Online) ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตได้อย่างชัดเจน (Kyle. 1995: CD-ROM) รวมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ จุดประสงค์และพันธกิจ ร่วมกับบุคลากรได้ (Green. 2000: Online; Nenyod. 2003: Online) และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันนำพันธกิจไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แพ็คการ์ด (Packard. 1995: Online) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีการประเมินผลการบริหารเป็นปกติ อีกทั้งยังต้องรู้จักสะสมความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ มีความสามารถในการวางแผนระยะยาวได้ สามารถแก้ไขปัญหาและวางแผนงานได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญมีการปรับปรุงองค์การให้เจริญก้าวหน้าสามารถต้านทานต่อวิกฤตการณ์ได้อย่างมั่นคงและสามารถอยู่รอดปลอดภัย ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ไว้หลายลักษณะด้วยกัน ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 3) วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์กรในอนาคตที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะและสามารถจะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้

ประชุม โพธิกุล (2542: 22) สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นโดยสะท้อนออกมาในรูปของค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร

พัฒน์จิ โกญจนาท (2542: 22) สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมีมาจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีกว่า

ทองคำ พิมพา (2556: 23) วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผน พัฒนาให้องค์การเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ และมีเป้าหมายชัดเจน ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538: 2; อ้างอิงจาก Manasse. 1986) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นคุณภาพที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยอธิบายว่า วิสัยทัศน์ เป็นเหมือนมัลติเพอร์สเปกทีฟหรือแผนที่ทางหลวง (มารศรี สุธานี. 2540; อ้างอิงจาก Sheive; & Schoenheit. 1987; Davis; & Thomas. 1989; Hellig; & Slocum. 1989)

4.1.2 วิสัยทัศน์ที่ดี มีลักษณะดังนี้ ((Daft. 127-132)

4.1.1.1 เชื่อมโยงจากปัจจุบันสู่อนาคต

4.1.1.2 ความเป็นไปได้ นำไปใช้ได้จริงภาพ

4.1.1.3 ถูกต้อง ชัดเจน สั้นๆ เข้าใจง่ายและสะดวกต่อการปฏิบัติ

4.1.1.4 เป็นภาพบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร

4.1.1.5 เป็นศูนย์รวมของบุคลากรและสร้างศรัทธาแก่ทุกคน

4.1.1.6 กระตุ้นให้เกิดความท้าทายและความมุ่งมั่นทั้งผู้นำและสมาชิกทุกคนใน

องค์กร

4.1.1.7 คำนึงถึงผู้มารับบริการเป็นสำคัญ

4.1.1.8 แปลกใหม่ ทันสมัย มีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

4.1.1.9 ความเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมในการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้ปรากฏออกมาในรูปของคำนิยาม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร ความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะและสามารถจะปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายได้

4.2 ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นความต้องการในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคล ถ้าได้รับการพัฒนาและส่งเสริมในทางที่ดีจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาไปในทางที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปแก้ปัญหา และปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ซึ่งนักวิจัย นักการศึกษาได้อธิบายความหมายและสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

วอลเลซ และโคแกน (Wallach & Kogan. 1965: 29) สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่จะเชื่อมโยง (Association) สิ่งใดสิ่งหนึ่งเข้ากับสิ่งอื่นเสมอเมื่อนึกถึงสิ่งใดก็จะเป็นสะพานให้ระลึกถึงสิ่งอื่นที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นลูกโซ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2552: 12) สรุปว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในนวัตกรรม (Innovative Thinking) หมายถึง การกล้าคิดอย่างแตกต่างและเปิดใจกว้างรับโอกาสและความเป็นไปได้ใหม่ๆ พร้อมทั้งเรียนรู้ และทดลองแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และร่วมสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งความกล้าคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง

ประเวศน์ มาร์ตินส์กุล (2551: 31) สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) เป็นการแสดงให้เห็นความจริงของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะความสามารถและประสบการณ์ แสดงถึงความสามารถในการจัดการกองทุนและการใช้จ่ายได้ตั้งปรารถนา รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหา ตลอดจนการคิดค้นและการคิดได้ในสิ่งที่จริง

เสนห์ จุ้ยโต (2549 : 75) สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นการคิดโดยดัดแปลง ต่อเติม หรือพัฒนามาจากผู้อื่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดจากโลกทัศน์ที่กว้างไกล ได้อ่านได้ฟัง ได้รู้ ได้เห็นมากขึ้นก็จะทำให้มีการคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีใช้การคิดแบบเทียบแข่ง (Benchmarking)

สรุป ความคิดสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความค่า เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคล ถ้าได้รับการพัฒนาและส่งเสริมในทางที่ดีจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสามารถนำไปแก้ปัญหา และพัฒนาไปในทางที่ดีได้ในอนาคต

4.2.1 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวความคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน เพื่อประกอบเอกสารการวิจัยดังต่อไปนี้

สุวิทย์ คำมูล (2547 : 29) สรุปว่า องค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มี 5 ประการ คือ

1. ทักษะคิดและบุคลิกลักษณะ นักคิดสร้างสรรค์ควรมีลักษณะ ดังนี้

- 1.1 มีทัศนคติเชิงบวก
- 1.2 เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่ๆ
- 1.3 กล้าได้ กล้าเสีย กล้าเสี่ยง
- 1.4 มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง
- 1.5 มีความมุ่งมั่น มานะ บากบั่น อดทน
- 1.6 มีกำลังใจ ไม่ท้อแท้ ไม่ท้อถอย

2. ความรู้และความจำ ความรู้และความจำที่สะสมมากและหลากหลายจะเป็นฐานหรือต้นทุนของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะจะทำให้เข้าใจธรรมชาติของปัญหาและคิดงานได้ดีมีคุณภาพ ทั้งนี้จะต้องไม่ติดยึดความรู้ที่มีอยู่เดิมมากเกินไป จะต้องคิดยืดหยุ่น คิดนอกกรอบ เพื่อนำสู่ความคิดใหม่ๆ

3. ความสามารถด้านการคิด ความสามารถด้านการคิดที่หลากหลายมิติ ได้แก่ ทักษะการคิด ลักษณะการคิดและกระบวนการคิดในมิติต่างๆ จะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างยอดเยี่ยม

4. แรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน เช่น ความต้องการความสำเร็จ ต้องการสิ่งใหม่ๆ อยากรู้ อยากเห็น ส่วนแรงจูงใจภายนอก คือ ความต้องการก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่อง รางวัล เป็นต้น

5. สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม ลักษณะของสังคมที่จะส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ สังคมแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการคิด การแสดงออกสังคมที่ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม สนับสนุนคนที่คิดแตกต่างจากผู้อื่น และสังคมที่เป็นธุรกิจ

กิลฟอร์ด (กรมวิชาการ. 2535 : 8-10; อ้างอิงจาก Gilford. 1967: 14) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ค้นพบว่า องค์ประกอบพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์มี 4 ประการ คือ

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มเกิดจากการนำความรู้เดิมมาดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ต้องอาศัยลักษณะการกล้าคิด กล้าลอง เพื่อทดสอบความคิดของตนบ่อยครั้งต้องอาศัยความคิดจินตนาการ หรือที่เรียกว่าความคิดจินตนาการประยุกต์ คือ ไม่ใช่คิดเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องสร้าง และหาทางทำให้เกิดผลด้วย

2. ความคล่องในการคิด (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณที่มากในเวลาจำกัด

3. ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง

4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดเพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดหลักให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความคิดละเอียดลออเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นยิ่งในการสร้างผลงานที่มีความแปลกใหม่ให้สำเร็จ

สำหรับพัฒนาการของความคิดละเอียดลออนั้น พบว่าบุคคลที่มีความคิดละเอียดลออสูงจะมีการสังเกตสูงตามไปด้วย และเด็กหญิงมักมีความละเอียดลออสูงกว่าเด็กชายในวัยเดียวกัน นอกจากนี้ความคิดละเอียดลออขึ้นอยู่กับอายุของแต่ละคนอีกด้วย กล่าวคือ ยิ่งอายุมากจะมีความละเอียดลออมากขึ้น

ต่อมาในปี 1971 กิลฟอร์ด (Guildford & Hoepfner. 1971: 125-143) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มเติม และพบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต้องมียุทธวิธีประกอบอย่างน้อย 8 องค์ประกอบ คือ

1. ความคิดริเริ่ม (Originality)
2. ความคิดคล่องตัว (Fluency)
3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)
4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)
5. ความคิดไวต่อปัญหา (Sensitivity of Problem)

6. ความสามารถในการให้นิยามใหม่ (Redefinition)
7. ความซึมซาบ (Penetration)
8. ความสามารถในการทำนาย (Prediction)

สรุป จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการ ทำให้เกิดทักษะการคิด ลักษณะการคิดและกระบวนการคิดในมิติต่างๆ เพื่อจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างยอดเยี่ยมต่อไป

4.3 การสร้างเครือข่าย

4.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย

ในแวดวงการพัฒนาในปัจจุบันมีการพูดถึง “เครือข่าย” กันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเครือข่ายน่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้เพราะสมาชิกของเครือข่ายจะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกัน (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 9) นักวิชาการ และท่านผู้รู้ทั้งหลายได้ให้ความหมาย “เครือข่าย” ในมุมมองที่หลากหลายคล้ายๆ กัน ดังนี้

4.3.1.1 ความหมายของเครือข่าย

มิทเชล (Mitchell. 1968: 2) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่าเป็นความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่รอบข้าง ลักษณะของความสัมพันธ์นี้สามารถนำมาอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในเครือข่านั้นได้ เครือข่ายจึงเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ ณ สังคมขณะที่ ประเวศ วะสี (2543: ออนไลน์) ได้อธิบายไว้ว่า ในบริบทของสังคมไทยในอนาคตสังคมจะประกอบด้วย กลุ่มหรือชุมชนที่เชื่อมโยงกันเป็นตาข่ายสังคม (Social Network) เช่นเดียวกันกับโครงสร้างของเซลล์สมอง โดยแต่ละชุมชน นอกจากประกอบด้วยบุคคลที่เป็นบุคคลเรียนรู้แล้ว ชุมชนก็จะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ แต่ละชุมชนก็จะเชื่อมโยงกับชุมชนอื่นเกิดเป็นตาข่ายการเรียนรู้ที่มีพลังทางปัญญาสูงยิ่ง และเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น คือ โลกแห่งความเป็นชุมชนที่ทุกคนมีความหมาย รวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนและเชื่อมโยงเป็นตาข่ายโครงสร้างใหม่ในโลกการเชื่อมโยงถักทอกันของชุมชนเป็นเครือข่ายจะเกิดพลังทางสังคมที่ แก้ไขปัญหาที่ยากๆ ทำให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง สังคมเข้มแข็ง เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงและยั่งยืน

วิทย์ เทียงบุญธรรม (2543: 485) ได้แปลความหมายไว้ในพจนานุกรมอังกฤษ-ไทย คำว่า Network หรือเครือข่ายไว้ดังนี้ หมายถึง สิ่งที่คล้ายแห ตาข่าย แผ่นประสานซึ่งกันและกัน ระบบหน่วยอาคาร สิ่งก่อสร้างที่ทำงานหรืออื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน กลุ่มสถานีถ่ายทอดวิทยุหรือโทรทัศน์ที่ประสานกัน ระบบหรือการกระทำที่เชื่อมโยงกัน เครือข่ายการเชื่อมโยงระหว่างเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสารข้อมูลหรือใช้โปรแกรมร่วมกัน ระบบการนำเครื่องคอมพิวเตอร์หลาย ๆ เครื่องหรือเครื่อง

ปลายทางหลาย ๆ เครื่องมาทำงานร่วมกัน โดยอาจใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกันร่วมกัน การออกอากาศผ่านสถานีของเครือข่าย หรือการเพิ่มความสัมพันธ์หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่น

นฤมล นิราทร (2543 : 43) กล่าวถึงเครือข่ายว่า เป็นการทำงานที่รูปแบบการประสานงานของกลุ่มคนหรือองค์การที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าเครือข่ายเป็นการทำงานที่เป็นรูปแบบความร่วมมือหรือการพึ่งพาอาศัยกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543 : 28) สรุปว่า เครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์การ หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

ชนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2549: ออนไลน์) ได้สรุปว่า เครือข่าย คือ กลุ่มของคนหรือองค์การที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันโดย มีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้างโดยสมาชิกยังมีความเป็นอิสระซึ่งในความหมายนี้ สำคัญคือความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจกิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน หรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและการเป็นสมาชิกเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระ หรือความเป็นตัวของตัวเองของคน หรือองค์การนั้น ๆ

สมชัย จิรโรจน์วิวัฒน์ (2551: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของเครือข่าย หมายถึง การประสานงานรูปแบบหนึ่ง ที่โยงใยการทำงานของกลุ่มบุคคล หรือองค์การหลายองค์การ ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใด เรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงาน หรือร่วมกันทำกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้น ๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้มีอำนาจสั่งการ นอกจากนี้ กัมปนาท อาษา (2555: 23) จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารประสานงานเชื่อมโยงของบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือองค์การที่มีความสมัครใจเพื่อเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

4.3.3.1 การสร้างเครือข่าย (Net Working)

ได้มีผู้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายไว้ดังนี้

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2551: ออนไลน์) สรุปว่า การสร้างเครือข่ายจึงเป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองอีกรูปแบบหนึ่ง ทั้งนี้ การสร้างเครือข่าย หมายถึง การแสวงหาโอกาสเพื่อรู้จักกับบุคคลใหม่ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่พึงรู้จัก รวมทั้งการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในสายอาชีพหรือแวดวงเดียวกัน

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2557 : ออนไลน์) ให้ความหมายว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึงการทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือกัน ด้วยความสมัครใจ ในทัศนะของสตาร์กี้ (Starkey) การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าทำให้เกิดการ คบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง

4.3.3.2 ประเภทของเครือข่าย

เครือข่ายสามารถแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับสมาชิก พื้นที่กิจกรรมหลักวัตถุประสงค์ และโครงสร้าง การดำเนินงานในลักษณะองค์การของเครือข่ายเอง (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 198) หรือขึ้นอยู่กับนิยามและ กิจกรรมที่แต่ละกลุ่มกำหนดขึ้น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร. 2547: 48-49) นักวิชาการและผู้รู้กล่าวถึง การแบ่งประเภทของเครือข่ายไว้ดังนี้

นฤมล นิราทร (2543: 44) จำแนกประเภทของเครือข่ายว่ากระทำได้ในหลายมิติ ได้แก่

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

4.1 เครือข่ายตามแนวดิ่ง หมายถึง เครือข่ายที่มีโครงสร้างลักษณะเป็นช่วงชั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน มีองค์การที่มีสถานภาพสูงกว่าและอยู่ในฐานะ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือองค์การที่เป็นลูกข่าย เครือข่ายตามแนวดิ่งจะพบมากในองค์การธุรกิจ เช่น เครือข่ายเฟรนไชส์ต่าง ๆ ซึ่งลูกข่ายต้องพึ่งพาบริษัทแม่ ในเรื่องเครื่องหมายการค้าในขณะที่ลูกข่าย จะต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ที่จะได้จากแม่ข่าย

4.2 เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การต่าง ๆ ภายในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปโดยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อ ภายในเครือข่าย เป็นการติดต่อระหว่างบุคคล หรือองค์การ หรืออาจจะมีการทำหน้าที่ ประสานงาน ระหว่างเครือข่าย เช่น จัดการประชุม กระจายข้อมูลข่าวสาร หรือเป็นแกนกลาง เมื่อต้องการให้มีการ ปฏิบัติการร่วมกันองค์การประสานงานนี้ก็ยังมีสถานภาพเท่าเทียมกันกับองค์การอื่นภายในเครือข่าย ซึ่งเครือข่ายในงานพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นเครือข่ายตามแนวนอน

สหวิทยา วิเศษ (2546 : 22) แบ่งประเภทเครือข่ายเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

1. เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะการเกิดของเครือข่าย ซึ่งสามารถแบ่งเป็นเครือข่ายในด้านต่างๆ คือ

1.1 เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการของภาครัฐ เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน เครือข่ายอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น เครือข่ายประเภทนี้ จะมีลักษณะกระบวนการทำงานและโครงสร้างค่อนข้างเป็นทางการ มีกฎระเบียบ และได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

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

2. เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ เครือข่ายที่ดำเนินการโดยยึดกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาเป็นเกณฑ์ โดยรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมเป็นครั้งคราว เช่น เครือข่ายการเรียนรู้

4.3.3.4 แนวทางการสร้างเครือข่าย

เสรี พงศ์พิศ (2548: 209) กล่าวถึงขั้นตอน 8 ขั้นตอน ในการสร้างเครือข่ายว่ามีขั้นตอน ดังนี้

1. ร่างเป้าประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อให้รู้สาเหตุความเป็นมาของการก่อตั้งเครือข่ายคืออะไร ทำไมจะต้องมีเครือข่ายนี้ ตั้งแล้วจะทำอะไร

2. บอกเป้าหมายและวัตถุประสงค์

3. กำหนดแผนการดำเนินงาน

4. กำหนดกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน

5. กำหนดกระบวนการในการตัดสินใจ

6. เตรียมแผนการสื่อสารระหว่างสมาชิก

7. เลือกโครงสร้างการจัดการองค์การ

8. จัดหาทุนในการดำเนินงาน

บุญยวีร์ ลูมาดกมลพันธ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้เสนอแนวทางการสร้างเครือข่ายด้านสวัสดิการสังคมดังนี้

1. ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน / โครงการ

2. สร้างแกนนำเพื่อให้ทำหน้าที่ เชื่อมโยงทุกภาคส่วน

3. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2557: ออนไลน์) ได้เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่ายดังนี้

1. เชิญองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุมโดยมีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วม หรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกันและมอบหน้าที่ ในการบริหารจัดการ การจัดการประชุมให้กับบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อการหาข้อตกลงร่วมกันใน กิจกรรม ที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันดังกล่าว

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลักและคุณสมบัติ ของสมาชิกให้ชัดเจนโดยให้สมาชิกส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วยเพื่อป้องกันการ ครอบงำจากกลุ่มคนบางกลุ่ม ทั้งนี้ ควรมีการทบทวนสิ่งที่ได้กำหนดไว้เป็นระยะๆ เพื่อปรับให้เหมาะสม กับสถานการณ์ของสังคมและความต้องการของสมาชิกในเครือข่าย

3. จัดตั้งกลุ่มแกนนำของเครือข่ายที่พิจารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานจัดการ และส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิกซึ่งต้องไม่ติดอยู่กับกิจกรรมประจำวันขององค์กรตัวเองและกลุ่มแกนนำ ต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำ เครือข่าย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิกและป้องกันการผูกขาดอำนาจ

4. ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นมีส่วนอย่างสำคัญต่อ ความสำเร็จของเครือข่ายควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเลือก กิจกรรม และวิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะเป็นประชาธิปไตย

5. เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากร เพื่อความมีประสิทธิภาพในการ ขับเคลื่อนกิจการของเครือข่ายและมีความสามารถในการพึ่งตนเองทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึงเงินทุน เท่านั้น แต่ยังหมายรวมไปถึงคุณภาพของสมาชิกวิธีการแบบมีส่วนร่วม และเทคโนโลยีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วย

6. ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เครือข่ายและผู้นำ เครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยังสามารถทำให้การ ดำเนินงานทำได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้นอาจกำหนดให้มีชื่อและสัญลักษณ์ของเครือข่ายเพื่อให้ สามารถจดจำได้ง่ายขึ้นด้วย

7. สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมี ความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งในแนวนราบ แนวตั้ง หรือในภูมิภาคต่างระดับกันการเชื่อมโยงเครือข่าย ทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน หรือเป็นตัวแทนร่วมกันในการ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

8. มีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความ สอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของเครือข่าย ในระยะ

ทั้งนี้ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธีและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพกิจกรรมของเครือข่าย และควรให้สมาชิกร่วมเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการติดตามและประเมินผล

9. จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับแกนนำองค์กรหรือผู้นำเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

10. ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสมก็จะเอื้อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายตามกิจกรรมและความเข้มข้นของสมาชิก หรือกิจกรรมจะมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของเครือข่าย อันจะนำไปสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545: 70) แนวทางในการสร้างเครือข่าย อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ดังนี้

1. มีเอกภาพในด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา
3. กำหนดมาตรฐานการศึกษา
4. ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ

6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น นอกจากนั้น กัญญา กำศิริพิมาณ (2557: ออนไลน์) ได้ศึกษาแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางอาชีวศึกษาระหว่างสถานประกอบการและองค์กรทางการศึกษาดังนี้

1. ควรให้องค์กรทางการศึกษาประสานงานร่วมมือกับสถานประกอบการ
2. ร่วมมือกันสร้างหลักสูตร ควรเชิญสถานประกอบการมาร่วมประชุมบ่อยๆ
3. การดำเนินงานร่วมกันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้
4. เชิญสถานประกอบการมาเป็นวิทยากร
5. ควรมีหลักสูตรระยะสั้น เสริมวิชาชีพต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางอาชีวศึกษาใน

ชุมชน

6. ควรมีความร่วมมือในระดับไตรภาคี ได้แก่ สถานประกอบการ องค์กรทางการศึกษาและจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จากความหมายการสร้างเครือข่ายที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรม

ร่วมกันโดยมีความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

4.4 การเพิ่มพลังอำนาจ

ในยุคคลิปการศึกษานอกจากผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์แล้ว ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจะจำเป็นจะต้องศึกษาหลักการ แนวความคิดต่างๆ เกี่ยวกับการเพิ่มพลังอำนาจ เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาการเพิ่มพลังอำนาจ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

4.4.1 ความหมายของการเพิ่มพลังอำนาจ

การเพิ่มพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจหรือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดาฟ (Daft. 1999: 251) รวมทั้งยังหมายถึงการใช้ความรู้และแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังและอำนาจที่มีอยู่ในตนเองแสดงออกอย่างเต็มความสามารถ และมีความรู้สึกร่วมในความเป็นเจ้าของ ตลอดจนเชื่อมั่นในระบบผู้บริหารระดับสูง บาลชาร์ด คาร์รอส และ แลนด์ดอล (Blanchard Carlos. & Randolph. 1996: 14) และต้องสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้อง มีการปรับปรุงและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมให้เกิดการพัฒนา ซึ่งในการบริหารการศึกษาจะใช้อำนาจของผู้นำ และผลของการเพิ่มพลังอำนาจของผู้ตาม แมกซี่ (Maxcy. : 1991: 146: 161) ซึ่งในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้นำต้องใช้หลักทฤษฎีแรงจูงใจในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน มิทเบิร์ก (Mintzberg. 1993: 111-222) นอกจากนี้ยังรวมถึงวิธีการต่างๆ ในการสร้างความสำนึกให้บุคลากรเกิดคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดผลสูงสุด (Goetsch. & Davis. 2001: 202) นอกจากนี้ทัศนคติ แสวงศักดิ์ และ สมชาย เทพแสง (2550: 52) สรุปไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้อง การกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน เพื่อนำศักยภาพมาใช้อย่างเต็มความสามารถ สร้างความเป็นเจ้าของ และสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดการยอมรับและไว้วางใจ

4.4.2 หลักของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูเน้นการกระตุ้นให้มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีจิตวิญญาณมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมทั้งมอบหมายงานสำคัญ และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานยอมรับผลงานและชื่นชมงานที่ประสบความสำเร็จ เฮฟวี่และโดเลท (Haevey & Drolet. 1994: 127) ให้ครูมีพลังความสามารถในการทำงานและแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ชอร์ตและเกรียร์ (Short & Greer. 1997: 134-135) เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ ผูกอบรมให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบ ลุนเบิร์กและออสเทีย (Lunenburg & Ornstein. 1996: 117)

ผู้นำให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ครู อำนาจความสะดวกอย่างต่อเนื่อง ช่วยขจัดอุปสรรคและปัญหาให้เบาบางลง เซอร์จิโอเวนี (Sergiovanni. 1991: 136) ให้ทำงานอย่างอิสระโดยปราศจากการควบคุม ส่งเสริมให้ทำงานตรงกับความสามารรถและความถนัด ความสนใจ คูซีและพอร์เนอร์ (Kouzes & Posner. 1987: 248) รวมทั้งส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมหรือมีส่วนร่วม ยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความพึงพอใจในการทำงานและไว้วางใจซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้เผชิญกับความท้าทายและยอมรับผลที่เกิดขึ้น แบลทและแบลท (Blasé & Blasé. 1994: 52-55)

นอกจากนี้ คิงและสมูท (King, & Smoot. 2004: Online) กล่าวถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูเพิ่มเติมดังนี้

1. ต้องทำแบบง่าย ๆ และมีจุดเน้น (Simplify and Focus)
2. ให้ครูเข้าใจข้อมูลและรู้วิธีการนำไปใช้ (Understanding Data and How to Use It)
3. เรียนรู้และตระหนักถึงความรู้ (Knowledge and Heightened Awareness)

กล่าวโดยสรุปแล้ว พฤติกรรมการให้อำนาจหรือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กรกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องใช้ความรู้และแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เพื่อให้เกิดพลังในการทำงานให้แสดงออกมาอย่างเต็มความสามารถ และยักรวมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการสร้างความสำนึกให้บุคลากรเกิดคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

4.4.3 ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยเหตุผลต่าง ๆ ที่บุคคลค้นพบ และพัฒนาพลังอำนาจที่จะใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ ความต้องการในการควบคุมตนเอง เป็นกระบวนการที่ต้องมีการตัดสินใจ กำหนดตนเอง และลงมือปฏิบัติของบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย กูตเชอร์ เพอร์สันและค็อกซ์ (Gutierrez Parsons and Cox. 1998: 6) ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับพลังอำนาจในการทำงาน ได้แก่

1. ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ต้องการปัจจัยทางร่างกาย อาหาร ที่อยู่ อาศัย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการฐานะทางสังคม และเกียรติศักดิ์ศรี ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต (สุดา ทัพสุวรรณ. 2541: 32-33)

2. ทฤษฎีการควบคุมตนเอง (Self-Control Theory) กล่าวถึง คุณลักษณะที่ปรากฏอันเนื่องมาจากพลังภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ กำหนดการกระทำที่มีผลต่อการทำงาน และการใช้เหตุผลเพื่อปฏิบัติงาน การกระทำที่แสดงว่าบุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ เช่น กำหนดวิถีชีวิตและพฤติกรรมของตนเอง ตัดสินใจกระทำการใด ๆ อย่างมีเหตุผล สามารถแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่มี

อยู่ในตัวเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความอดทนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และวิกฤติต่าง ๆ เคอร์และคาเมอร์ (Kerr & Kramer. 1996: 184) ความสามารถในการควบคุมตนเองจึงเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

3. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ได้แก่ การให้อิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็น มีทางเลือกในการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีการประเมินการทำงานของตนเอง และมีทรัพยากรสนับสนุน ภาวัต (Prawat. 1991: 748-749) ในขณะที่ โจนและโคเวอร์ (Goens and Clover. 1991: 234-235) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่าควรเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ให้ครูมีอิสระในการทำงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะ การเสริมสร้างอำนาจด้วยการให้ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการจะช่วยให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสมในภาวะการณ์นั้นๆ ดังนั้นกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานต้องมีความสมบูรณ์และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ เพราะการดูแลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรไม่สามารถทำได้ตลอดเวลา ครูและบุคลากรจึงควรแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบผลการตัดสินใจในการกระทำที่คิดว่าดีที่สุดตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรและสังคม เซอร์จิโอเวนีและสตาร์เลท (Sergiovanni & Starrett. 1998: 137)

4. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ แคนโพล (Kanpol. 1999: 52) ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

- 4.1 การให้ครูมีอำนาจหน้าที่ มีอำนาจในการตัดสินใจ
- 4.2 การให้ครูมีอิสระ ควบคุมการทำงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
- 4.3 การให้ความรู้เกี่ยวกับเพศ เชื้อชาติ ชนชั้น วัฒนธรรมเพื่อให้ครูปรับปรุงหลักสูตรการเรียนให้สอดคล้องกับผู้เรียน
- 4.5 การให้ครูประเมินตนเอง

5. เคียวเคอร์และโหลดแมน (Klecker and Loadman. 1996: 10) เสนอแนะให้ศึกษาพลังอำนาจในการทำงานของครูจากพฤติกรรมความสามารถดังต่อไปนี้

- 5.1 ความสามารถในการให้ปรึกษาแนะนำแก่ครูใหม่เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถในการทำงาน
- 5.2 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความมั่นคงในสถานภาพความเป็นมืออาชีพ
- 5.3 ความรู้ในวิชาชีพครู ทั้งความรู้และทักษะในเนื้อหาวิชาและการปฏิบัติ
- 5.4 ความสามารถในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและงานในสถานศึกษา

6. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ เทรซี (Tracy. 1990: 161-163) ประกอบด้วย

- 6.1 ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly Define Responsibilities)
- 6.2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate Authority)
- 6.3 กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set Standard of Excellence)
- 6.4 การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)
- 6.5 ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide Knowledge and Information)
- 6.6 ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Give Feedback)
- 6.7 ให้การยกย่องยอมรับ (Recognition)
- 6.9 ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to Fail)
- 6.10 ให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ

7. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของ ไคลร์บอท (Cleirbaut 1998: 7-8) ประกอบด้วย

- 7.1 การให้บุคลากรมีส่วนรับผิดชอบ (Responsibility) ในการทำงาน
- 7.2 การมอบอำนาจหน้าที่ (Authority) ในการทำงานของบุคลากรให้ชัดเจน
- 7.3 การให้บุคลากรพร้อมรับการตรวจสอบ (Accountability) กระบวนการการทำงานและคุณภาพผลงาน
- 7.4 การให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล (Sharing Information) ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานระหว่างบุคลากร หน่วยงานและองค์กร
- 7.5 การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Create the Climate for Empowerment) จัดสภาวะแวดล้อมการทำงานระบบ มีระเบียบ เตรียมความพร้อมของบุคลากรในการทำงาน สร้างความมีน้ำใจในระหว่างผู้ร่วมงาน

4.4.4 กลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู (Bill. 2004: Online)

4.4.4.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูมีกลยุทธ์ทำให้ประสบผลสำเร็จ คือ แบ่งปันข้อมูล มีการมอบหมายให้ทุกงานรวบรวมข้อมูลข่าวสารและสามารถมองภาพใหญ่ของโรงเรียนได้ รวบรวมข้อมูลด้วยการสำรวจและนำเก็บทั้งข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนเพื่อใช้ในการตัดสินใจทางนโยบาย

4.4.4.2 แบ่งปันการตัดสินใจ ออกแบบโครงสร้างโรงเรียน ทุกๆ หน่วยมีอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้สอดคล้องกับการใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจเพื่อให้ยอมรับ มีเอกภาพในการตัดสินใจ

4.4.4.3 ใช้หลักของประชาธิปไตยทดสอบเรื่องต่างๆ ให้ใช้หลักคุณธรรมในการตัดสินใจ

4.4.4.4 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดสรรงบประมาณ

4.4.4.5 พัฒนาประชาคมติด้วยงบประมาณ พิจารณาด้วยความเป็นธรรม โดยมองภาพรวมของงบประมาณ สนับสนุนการมีส่วนร่วม

4.4.4.6 สร้างวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อเน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู กำหนดพันธกิจ เป้าหมายในระยะยาว

4.4.4.7 พัฒนาความเชื่อมั่น กระตุ้นให้ทุกคนยอมรับ และเกิดความเชื่อถือในวิสัยทัศน์ พร้อมปฏิบัติตาม

4.4.4.8 พัฒนาครูให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้ครูก้าวหน้าในอาชีพและเกิดความมั่นคง ให้ครูเป็นผู้นำ สร้างผู้นำการสอน ปรับปรุงการสอน สามารถเป็นพี่เลี้ยงครูได้

4.4.4.9 เสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู นักเรียนและผู้ปกครอง ไปพร้อมๆ กัน ควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้นักเรียนและผู้ปกครองด้วย ให้ครูออกแบบการสอนพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

4.4.4.10 เข้าใจความต้องการของครู สืบหาความต้องการของครูและทำความเข้าใจอย่างชัดเจน

4.4.4.11 พัฒนาสัญลักษณ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู ใช้กลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ และทำให้เป็นรูปธรรม

กลยุทธ์พัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูถ้าจะยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนต้องเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของครู ให้ทำงานตามสภาพและเงื่อนไขที่จริงใจ มีแรงบันดาลใจและให้โอกาสครู (Wasley. 1991: 20) ครูค้นคว้าทดลองในเรื่องใหม่ๆ วางแผนพัฒนามืออาชีพ และสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวก (McCarty. 1993: Online) จูงใจและให้ครูเสี่ยงในบทบาทใหม่ เหมือนผู้นำที่สร้างหนทางในการทำงานใหม่ โดยผู้นำให้โอกาสสร้างทีมงานครูจัดตารางการทำงาน มอบหมายงานให้ทำ (Wasley. 1991: 12) พุ่มพักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู พัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการ (Marzano. 2003: 112) จัดประชุมสัมมนาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Simpson. 1990: 22)

กล่าวโดยสรุปว่า พฤติกรรมในการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ครูพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพของตน อีกทั้งการวางแผนพัฒนาหลักสูตร คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครู นิเทศและประเมินการสอนของครู

4.4.5 เปรียบเทียบองค์การที่มีการเพิ่มพลังอำนาจกับไม่มีการเพิ่มพลังอำนาจ
องค์การที่มีการเพิ่มพลังอำนาจกับไม่มีการเพิ่มพลังอำนาจเปรียบเทียบได้ดังตาราง 5 (Lashley.
1997: 14)

องค์การที่มีการกระจายอำนาจ	องค์การที่ไม่ได้กระจายอำนาจ
รับผิดชอบงานที่เกิดขึ้น	หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
มีการปฏิบัติงาน และริเริ่มสร้างสรรค์งาน	รองาน ยึดประเพณี
มีพลังในการทำงาน	เชื่องซึม เฉยเมย
ชีวิตร่าเริงสนุกสนานมีความสุข	รู้สึกกดดัน ขาดความร่าเริง
สุขภาพดี และมีจินตนาการ	มีปัญหาสุขภาพ และขาดจินตนาการ
มีอิสระ	ถูกควบคุม
ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	เข้มงวดการใช้สื่อเทคโนโลยี
สนใจงาน มีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจดี	ขาดความสนใจ จูงใจและขวัญกำลังใจ
เตรียมแก้ไขปัญหา	ไม่มีการเตรียมการ
พอใจในงาน	ไม่มีความพอใจในงาน
ใช้สติปัญญาและศักยภาพเต็มที่	ไม่ใช้สติปัญญา ความสามารถอย่างเต็มที่

ที่มา : Lashley. (1997) Empowering Service Excellence. P. 14.

นอกจากนี้ลักษณะของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มพลังอำนาจ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานเน้น
ความเป็นเลิศ ทำให้คนอื่นพอใจ ฉลาดมีไหวพริบ บุคลิกภาพดี มีความกระตือรือร้น (Clutterbuck &
Kernahan. 1994: 120-121) การเพิ่มพลังอำนาจให้ครู นับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่าง
ยิ่ง เพราะถ้าการบริหารงานปราศจากการเพิ่มพลังอำนาจให้ครู งานทั้งหลายย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ
ตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงสมควรนำหลักการ แนวความคิดไปใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับการ
ปฏิรูปการศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษาของไทย และพัฒนาไปสู่ความเป็นมาตรฐานสากลสืบไป

4.4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูมีดังนี้

โดโนเคาโลริส (Dono-Koulouris. 2003: Online) ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบของผู้นำ
การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและความพอใจในงานของโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครู
จำนวน 500 คน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 50 คน โดยสุ่มแบบง่ายเครื่องมือแบบสอบถาม การวิเคราะห์
ใช้สหสัมพันธ์พหุคูณและสมการถดถอยพหุคูณ ข้อค้นพบคือมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยน

สภาพกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสัมพันธ์กับความพอใจในงาน ปราคอินซิม (Park insim. 2003: Online) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ความมุ่งมั่นของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยศึกษาองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่ ความรับผิดชอบตามสายงาน อำนาจหน้าที่ การมีส่วนร่วมและได้รับความไว้วางใจ การวิเคราะห์ใช้เทคนิค HLM ข้อค้นพบคือปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี โอกาสการพัฒนาอาชีพและผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อเวลาในการวางแผน การให้รางวัลความใกล้ชิดกับผู้ปกครอง การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูช่วยให้ครูมีความมุ่งมั่นผูกพันในงาน โดยเฉพาะการกระจายอำนาจในการทำงานให้ครู และการได้รับความไว้วางใจมีผลต่อความมุ่งมั่นของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

แอกเลย์ (Eckley. 1998: 2475) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูกับรูปแบบภาวะผู้นำ 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบโครงสร้าง ภาวะผู้นำแบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำแบบการเมืองและภาวะผู้นำแบบสัญลักษณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 525 คน จาก 25 โรงเรียน โดยสุ่มแบบง่ายในโรงเรียนรัฐเพนซิลวาเนีย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ใช้ A hierarchical linear model regression (HLM) ข้อค้นพบคือการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบโครงสร้างและภาวะผู้นำแบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูไม่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบการเมืองและภาวะผู้นำแบบสัญลักษณ์

โรส (Ross. 1998: 3311) ศึกษาการประเมินผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู ประสิทธิภาพของครูและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูโรงเรียนประถมศึกษากว่า 150 คน ในกลุ่มโรงเรียน Kentucky elementary schools ใช้แบบสอบถามวัดผลสัมฤทธิ์ใช้ตัวชี้วัดด้านวิชาการปี ค.ศ. 1995-1996 ข้อค้นพบทั้งสามตัวแปรไม่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรย่อยเป็นรายคู่ปรากฏว่าประสิทธิภาพการสอนของครูสัมพันธ์กับการคาดการณ์สูงของผู้นำเปลี่ยนสภาพและสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์นักเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครูสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและผู้นำเปลี่ยนสภาพ การคาดการณ์สูงสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู

แมดดอก (Maddox. 1998: 2936) ศึกษาปัจจัยที่ครูลาออกและการรักษาครูให้คงอยู่ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 60 คน ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ ข้อค้นพบปรากฏว่า สาเหตุสำคัญที่ครูลาออกเพราะไม่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ชุมชน นักเรียนและผู้ปกครอง มีลักษณะทางเหิน ขาดความตั้งใจและขาดความต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหา ตรงกันข้ามโรงเรียนที่มีการสนับสนุนในรูปแบบทีมงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู ครูจะรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ปาร์ค ยังจิน (Park Byoung -J 1998: 1797) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา ข้อค้นพบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูมีอิทธิพลต่อการควบคุมด้านวิธีการและมีอิทธิพลต่อนโยบายโรงเรียน การวิเคราะห์ HLM แสดงให้เห็นถึงผลของสภาพเงื่อนไขขององค์การมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูโรงเรียนที่มีศักยภาพการพัฒนาทีมงานและใช้หลักการมีส่วนร่วม มีการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมและสนับสนุนจากสหภาพครู จะมีอิทธิพลสูงในการตัดสินใจของครูตรงข้ามกับโรงเรียนที่มีสภาพของการสั่งการ ครูจะเผชิญกับสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู ขณะเดียวกันการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู สร้างความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร อีกทั้งยังสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตย พัฒนาความก้าวหน้าในผลสัมฤทธิ์ระยะยาว ที่สำคัญสนับสนุนการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ครัม (Crum.1995: 1594) ศึกษารูปแบบของผู้นำกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูในโรงเรียนรัฐเท็กซัส กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูจาก 99 โรงเรียน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม ผลปรากฏคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำและครูยอมรับว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจต่องาน สนับสนุนการบริหารงานให้มีคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเพิ่มพลังอำนาจให้ครูส่วนใหญ่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู องค์ประกอบสำคัญอีกประการของการเพิ่มพลังอำนาจให้ครู การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความสำคัญของการเพิ่มพลังอำนาจให้ครูโดยเฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารและรูปแบบของผู้บริหาร

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การเพิ่มพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการให้อำนาจหรือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องใช้ความรู้และแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานให้แสดงออกมาอย่างเต็มความสามารถ และยังรวมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการสร้างความสำนึกให้บุคลากรเกิดคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

4.5 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมนับว่ามีความสำคัญ เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญของโรงเรียน ถ้าครูทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการในโรงเรียนเกิดคุณภาพ เวอร์ดูโกและเสไนด์เกอร์ (Verdugo and Schneider 2005: Online) ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

4.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นวินัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ โดยเริ่มจากตนเอง และพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีม เป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง เป็นกระบวนการของการจัดแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้เป็นแนวทางเดียวกัน เป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่มีสมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง เซนเก้ (Senge. 1994: 236)

แมคเกาท์และมิส (McGowrty & Mease. 2001: 50-53) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมจะต้องมีปัจจัยพร้อมที่จะส่งเสริมให้ทีมงานบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ได้แก่ การบริหารทีมงานที่ดี มีการสื่อสารในทีมงาน มีการตัดสินใจในทีมงาน มีการร่วมมือในทีมงาน

เฮอเรนคอล์ (Herrenkohl. 2004: 3) สรุปว่า การทำงานเป็นทีมที่บรรลุตามเป้าหมายนั้น จะต้องมีการสร้างทีมงานซึ่งประกอบด้วยเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภาระงานและทักษะในการปฏิบัติงาน รูปแบบพฤติกรรมทางสังคม และผู้นำทีมที่จะทำงานเป็นทีมภายใต้การวางแผนการดำเนินการตามแผน การประสานกิจกรรมการทำงาน ความพึงพอใจ สภาพแวดล้อมภายในทีมงาน และการประเมินผลการทำงานเป็นทีม

เลนฮาร์ด (Lenhardt. 2004: 184) ได้กล่าว ถึงการทำงานเป็นทีม ว่าเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อภายในระหว่างสมาชิกในทีมงาน เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันมีการพึ่งพาอาศัยภายใต้สัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกแต่ละคนในทีม เพื่อเสริมสร้างที่จะให้ทีมงานมีความแข็งแกร่งสามารถที่จะบูรณาการตามความต้องการของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

โรบบินส์ (Robbins. 2001: 264) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าจะต้องมีการออกแบบงาน (Work design) การทำงานเป็นทีม ซึ่งแบบของการทำงานนี้เปิดโอกาสให้บุคคลในทีมทุกคนมีอิสระแห่งตน (Autonomy) มีทักษะและความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีนัยสำคัญต่อทีมงานที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการออกแบบงานเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่กำลังทำงานด้วยกันให้ได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกัน แนวทางที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำงานเป็นทีมจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้บุคคลเข้าใจขั้นตอนการทำงานจนเกิดความชำนาญที่ได้ตกลงร่วมกัน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบและทักษะของบุคคลในทีมงาน นอกจากนี้การประชุมประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้นเท่ากับว่าเป็นการรักษาทีมงานให้คงอยู่ตลอดไป การขัดแย้งหรืออุปสรรคในการทำงานย่อมมีโอกาสบั่นทอนความคิดและพลังใจ ดังนั้นบุคคลในทีมงานจะต้องเข้าใจถึงปรากฏการณ์ของทีม และโรบบินส์ ยังได้มองว่าผู้นำทีมเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้กลุ่มสามารถทำงานได้และสร้างคุณสมบัติการทำงานเป็นทีมให้แข็งแกร่ง ผู้นำทีมควรดำเนินการส่งเสริม กระตุ้น กำกับ จูงใจให้สมาชิกทำงานเป็นทีม มีความคิดร่วมกัน เกิดทัศนคติที่ดี เชื่อมมั่นในการ

ทำงานร่วมกัน ส่วนสมาชิกจะต้องมีเจตนาดี ตั้งใจในการทำงาน มีความเข้าใจและเพิ่มคุณค่าหรือให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ร็อบบินส์ ได้แบ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่าประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. การออกแบบงาน (Work design) หมายถึง การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการออกแบบงานว่าเป็นอย่างไรและมีขั้นตอนอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติ 2. กระบวนการทำงานเป็นทีม (Team work Process) หมายถึง การกระทำที่มีการยอมรับ และนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร 3. บริบทแวดล้อมของการทำงานเป็นทีม (Team Work Context) หมายถึง การกระทำและร่วมมือกันภายใต้เงื่อนไขแบบอย่างเดียวกัน 4. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (Team Work Composition) หมายถึง การกระทำที่มีการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดผล

สุรัชย์ โฆษิตบวรชัย (2548 : 20-21) ได้กล่าวว่าถ้าองค์กรมีทีมงานที่ดีจะเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สมาชิกทุกคนในทีมงานจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่จะพัฒนาองค์การและมีความกังวลถ้าองค์กรกำลังอยู่ในสภาวะที่ตกต่ำ

การรวมใจกันในการสร้างทีมงานเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรโดยมีปัจจัย 7 ประการ คือ 1) การมีจุดหมายที่ชัดเจน 2) การมีส่วนร่วมในกลุ่มสมาชิก 3) ความไว้วางใจ 4) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 5) การมีความคิดในเชิงบวก 6) การสื่อสารที่ดี และ 7) บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของครู โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล มีความจริงใจต่อกัน มีการทบทวน กำกับ ติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิดในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมนี้อาจจะเกิดจากการเรียนรู้ในลักษณะทีมนี้อาจจะมีผลสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

วูดค็อก (Woodcock.1989: 8) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพังและยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน

ธันวัดน์ ภมรพรอนันต์ (2551: 19) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลด้วยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อสามารถให้การปฏิบัติงานที่ทำร่วมกันบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549: 2) สรุปว่า ทีม หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างประสานกันภายในกลุ่ม กล่าวคือ เป็นการ

รวมตัวของกลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิชชา นิรังสรรค์ (2550: 32) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อช่วยในการพัฒนาบุคลากรหรือศักยภาพของ ทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2553: 103) สรุปว่า การทำงานเป็นทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ความพยายามของแต่ละคนจะมีส่วนส่งเสริม และมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูง กล่าวคือปัจจัยนำเข้ารวมกันทั้งหมดของสมาชิกในทีม ซึ่งสอดคล้องกับ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งมีวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจประสานงานกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร อนุสสา (2556: 137) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกในที่ทำงาน โดยอาศัย การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อ พัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกในทีม มีการสนทนา และ อภิปรายกัน แล้วนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยน หาข้อสรุปเพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อบ่มงูส เป้าหมายขององค์การ

4.5.3 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

วูดค็อก (Woodcock. 1989: 75-116) ได้สรุปว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มี 11 ด้าน คือ ความสมดุลในบทบาท เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเปิดเผยและ เเชิญหน้า การสนับสนุนและการไว้วางใจ ความร่วมมือและขัดแย้งวิธีปฏิบัติงานชัดเจน ภาวะผู้นำที่ เหมาะสม ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี และการ ติดต่อสื่อสารที่ดีมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเชิญหน้า คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้า มาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและ กัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อม ที่จะร่วมมือในการแก้ปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันในการทำงาน พร้อมทั้งช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุน แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน คือ การทำงานของทีมมีการประชุม ปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทำงานในทีม จะต้องมีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ในขณะนั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ที่จำเป็นต่อการทำงาน

นอกจากนี้ ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึง 8 C ดังนี้ (สมชาย เทพแสง. 2549: 45)

1. Consensus ทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน ตรงกัน
2. Collaboration ทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ
3. Commitment ทีมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน
4. Clear ทีมงานเข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่ ชัดเจน
5. Communication ทีมงานมีการสื่อสารแบบเปิดเผยและ จริงใจ และให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. Creative ทีมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ
7. Change ทีมงานมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ
8. Competency ทีมงานมีการพัฒนาศักยภาพให้มีความเข้มแข็ง

โดยสรุป การทำงานเป็นทีมจะเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามทักษะความรู้

ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล มีการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5.4 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีม ดังนี้ (เสนห์ จุ้ยโต. 2545: 151-152)

1. ผู้นำทีม ผู้นำทีมงานจะต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และ กลยุทธ์ (Strategy) เพื่อการบริหารทีมงานสู่ความสำเร็จได้ ต้องมีความสามารถในการประสานพลังทีมงาน ให้ไปในทิศทางเดียวกัน สร้างแรงจูงใจ ให้ทีมพร้อมที่จะฝ่าฟันก้าวสู่ความสำเร็จได้ โดยใช้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำและการประเมิน

2. ด้านสมาชิกทีมงาน สมาชิกทีมงาน (Member) มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของทีมงาน การได้ผู้นำที่ดีทำให้งานสำเร็จแล้วกว่าครึ่งถ้าปราศจากความร่วมมือของสมาชิกแล้วก็ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ การเป็นสมาชิกของทีมงานที่ดีต้องมีส่วนร่วม (Participation) ในกิจกรรมทุกอย่าง เรื่อง ทั้งการประชุม การระดมสมอง และกิจกรรมควบคุมคุณภาพ การมีส่วนร่วมอย่างเดียวยังไม่ดีพอ ถ้ายังขาดการมีส่วนร่วมช่วย ในกลุ่มทั้งการพูด การฟัง การถาม การคิด การเขียน และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (Result) ตามที่ได้คาดหวังไว้ ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมและมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน คือบทบาทของการเป็นสมาชิกที่ดี

3. ด้านงาน ภารกิจของงานที่ต้องมีความชัดเจนว่าเป็นงานอะไร มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่สำคัญอะไรบ้าง การทำงานเป็นทีมต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ และมุ่งไปสู่เป้าหมายที่สำคัญใน 4 ประการ คือ ลูกค้ำพึงพอใจ การทำงานมีความรวดเร็ว ประสานความร่วมมือ ยึดอุดมการณ์ความสำเร็จร่วมกัน

4. ด้านวิธีการทำงาน ต้องมุ่งการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันในลักษณะที่จะต้องมีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง และคิดค้นหาวิธีที่ดีกว่าด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จึงมีความจำเป็นสำหรับทีมงานที่จะต้องเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทุกคนต่างเป็นครูเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องมีความเข้าใจในภาพรวมและความสัมพันธ์ที่มีต่อกันของระบบย่อยต่างๆ ทั้งองค์การ

เอกชัย กิสุขพันธ์, สมิธ สัชฌุกร และถาวร โชติชื่น (2538: 145-146) กล่าวถึงปัจจัยที่สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ผู้นำ ผู้บริหาร หรือหัวหน้า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ความยุติธรรม ความเป็นคนดีมีหลักการ มีเหตุมีผล และความเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้นำจะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมได้ดี

2. การสื่อสาร การสื่อสารแบบเปิดไม่ว่าจะเป็น การสื่อสารจากระดับบริหารไปสู่ระดับ หรือระดับปฏิบัติไปสู่บริหาร หรือการสื่อสารระดับเดียวกัน จะทำให้สมาชิกของทีมได้รับรู้ปัญหา การทำงาน นโยบายการปฏิบัติงานตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างทั่วถึง

3. โอกาส หมายถึง การให้โอกาสบุคลากรในทีมงานทุกคน ได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเองให้มากที่สุด

4. กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ได้แก่ การกำหนดให้ การพรณนางานอย่างชัดเจน ผังการไหลของงานที่เข้าใจตรงกัน ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน

5. การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงาน ได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด

โดยสรุปการทำงานเป็นทีมจะสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของครู โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล มีความจริงใจต่อกัน มีการทบทวน กำกับ ติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของประเสริฐ ประคุณศึกษาพันธ์ (2553: บทคัดย่อ) เรื่องจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย ผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย พบว่า เพศ มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทยแตกต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของลัดดาวัลย์วิเศษภูติ (2549: 76) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนสฤติเดชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และงานวิจัยของ สุกาญจนา เกษสังข์ (2550: 61-62) เกี่ยวกับจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาโดยรวม แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นตัวแปรคุณลักษณะชีวสังคม ดังนี้

5.1 คุณลักษณะชีวสังคม

5.1.1 เพศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของเพศไว้ ดังนี้

เพศ หมายถึง เพศของบุคลากร ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง โดยผู้วิจัยใช้เพศ เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขป ดังนี้

พทิน ปัจฉิม (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการใช้เหตุผลกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ วุฒิการศึกษา เพศ และประสบการณ์ในการบริหาร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10 ผลการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการ กลุ่มอายุ 30-39 ปี กลุ่มอายุ 40-49 ปี กลุ่มอายุสูงกว่า 49 ปี กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และสูงกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ต่ำ และเมื่อพิจารณาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มอายุ 40-49 ปี กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มเพศหญิง กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 1-5 ปี และสูงกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการ กลุ่มอายุ 30-39 ปี และอายุสูงกว่า 49 ปี กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มเพศชาย กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 6-10 ปี 11+15 ปี มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ สอดคล้องกับ จิรพงษ์ นามมงคล (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู ร้อยละ 80.00 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.00 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 50.00 อายุ 30-45 ปี ร้อยละ 64.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 81.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 51.00 ผลการศึกษา เพศสรุปได้ว่า เพศของครูที่กำลังดำเนินการสอน ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

5.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรที่น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสพการณ์ว่าเป็นความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือที่ได้พบเห็นมา ประสพการณ์สอนถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก ครูที่มีประสพการณ์สอนมากย่อมมีความสามารถในการสอน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่า แต่การที่ครูจะมีประสพการณ์ในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียวย่อมไม่พอ ต้องมีความรู้ในเรื่องของหลักวิชาการ ซึ่งจะเป็นเครื่องประกันได้ว่าครูที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน และคุณภาพของงานที่ทำบ่งบอกถึงความสามารถของครูที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มความสามารถจนเกิดประสิทธิภาพทั้งครูและนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขัน ซึ่งถือว่าเป็นการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2544: 15-20)

จากการศึกษางานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ (2549: 76) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัมีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณีย์ วรหัทธำ (2554 : 40) กล่าวถึง ประสพการณ์การทำงานถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก ครูที่มีประสพการณ์การทำงานมากย่อม มีความรู้ ความสามารถในการทำงานสามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสพการณ์การทำงานน้อยกว่า แต่การที่ครูจะมีประสพการณ์ในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียวไม่พอ ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดเรียนการสอนวิชาการเป็นสำคัญด้วย และคุณภาพของงานที่บ่งบอกถึงความสามารถของครูที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มความสามารถจนเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร ไชยเผือก (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคอทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซูผลพบว่ การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนคอทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซูโดยรวมพบว่าครูที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิตร โหรา (2551: 143-144) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคนแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไมตรีคุณกุล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคด กรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคด กรุงเทพ มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคด กรุงเทพ ตามความ

คิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า มีความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาพิชณุ สันญชัยนัธ (2554: 60) สรุปว่า ประสบการณ์ หมายถึง เป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่ได้เข้ามากระทบกับบุคคลที่มีการรับรู้อย่างมีสติ การมีส่วนร่วมในเหตุการณ์นั้นๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน หรือมีความเข้าใจตามสภาพเป็นจริงของเหตุการณ์ภายนอกและภายในจิตใจที่เกิดขึ้น และถูกกรองแปลความหมายออกมาเป็นเรื่องราวและเนื้อหาที่แต่ละบุคคลเก็บไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมพันธ์ เวียงสงค์ (2550: บทคัดย่อ) ปัจจัยส่วนบุคคลบทบาททางเพศกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในระบบรถไฟฟ้าใต้ดิน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพล อนามัย (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ประสบการณ์ทั้งโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากมีการปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง (2549: 44) ประสบการณ์การสอนนั้น หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติ

การสอนของครูซึ่งประสบการณ์นั้นเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีอย่างยิ่งต่อการรับรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพราะประสบการณ์จะช่วยสร้างความพร้อมให้แก่บุคคลในการรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพล อนามัย (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ประสบการณ์สอนทั้งโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยครูที่มีประสบการณ์สอนมากมีการปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล พันธุ์บัว (2549: 78–87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านแรงจูงใจและการติดต่อสื่อสารกับบทบาทของผู้บริหารในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน และอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มันทะเฮลล์ (Munhall. 1981 : 55) กล่าวว่า ประสบการณ์อาจเป็นการร่วมกันกระทำแล้วแต่บุคคลจะเป็นผู้แปลความหมายของประสบการณ์ของตนเอง และให้ความหมายต่อสิ่งนั้นเป็นจุดสำคัญ

ผลการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของครู หมายถึง ครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมากย่อม มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์

การทำงานน้อยกว่า แต่การที่ครูจะมีประสบการณ์ในการทำงานเพียงอย่างเดียวไม่พอ ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดเรียนการสอนวิชาการเป็นสำคัญ เพราะประสบการณ์จะช่วยสร้างความพร้อมให้แก่บุคคลในการรับรู้ในสิ่งต่างๆ ได้ โดยจำแนกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี ตั้งแต่ 11- 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

5.1.3 ระดับการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของระดับการศึกษาไว้ดังนี้

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของบุคลากร ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ขึ้นไป โดยผู้ทำการวิจัยใช้ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

ระดับการศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา ฉายสี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ครูผู้สอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่สอนในโรงเรียนที่มีระดับการจัดการศึกษาต่างกัน มีการจัดการเรียนรู้ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา เข็มจุมไร (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาถึงความต้องการนิเทศภายในของครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 กลุ่มที่ 1 บางกอกน้อย พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติการนิเทศภายในเกี่ยวกับการเรียนการสอนการเน้นนักเรียนเป็นสำคัญมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แต่มีความต้องการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ปิ่นวงษ์งาม (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนิวิฐราชภัฏอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครู และผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราชภัฏอุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 2) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารตามความคาดหวังของครูและผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราชภัฏอุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 3) ความแตกต่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงและตามความคาดหวังของครูและผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราชภัฏอุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราชภัฏอุปถัมภ์พบว่ามีในระดับมาก 2) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารตามความคาดหวังของครูและผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราชภัฏอุปถัมภ์พบว่ามีในระดับมาก 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงและตามความคาดหวังของครูและผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราชภัฏอุปถัมภ์ พบว่า แตกต่างกันโดยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่คาดหวังสูงกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ คราต ยอดสวัสดิ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้

ศึกษาคุณภาพการจัด การเรียนรู้ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีระดับการจัดการศึกษาต่างกัน จะมีความรู้ในการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดา แสนสิงห์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐ์ศักดิ์ สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตพัฒนาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีกับวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา งามขุนทด (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกาญจนา เกษสังข์ (2550: 61-62) ได้ศึกษาจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่ามาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณลักษณะโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สักรินทร์ บุญกว้าง (2551: 58-60) ได้กล่าวว่า ครูปฏิบัติการสอนที่มีเพศต่างกันและมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนและด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชานันท์ เรือนดาหลวง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

ผลการศึกษา ระดับการศึกษา สรุปได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมากย่อม มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า แต่การที่ครูจะมีประสบการณ์ในการทำงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่พอ ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดเรียนการสอนวิชาการเป็นสำคัญ เพราะประสบการณ์จะช่วยสร้างความพร้อมให้แก่บุคคลในการรับรู้ในสิ่งต่างๆ ได้ โดยจำแนกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี ตั้งแต่ 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

5.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ความหมายของสภาพสิ่งแวดล้อม

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบๆ ตัวมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์ได้ทำขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 13-14) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี
2. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ปลอดภัย
3. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และเสริมการเรียนรู้
4. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ยั่วให้เกิดการเรียนรู้
5. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีมลภาวะลดลง

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

ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์ (2546: 10) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและมนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้น ซึ่งสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นประกอบด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

นงลักษณ์ มีจุณสม (2546: 1) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่มีชีวิตอยู่โดยรอบหรือปะปนกันของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ที่มีผลกระทบต่องานที่มีชีวิตสิ่งที่อยู่โดยรอบนี้ จะมีผลกระทบต่องานที่มีชีวิตนั้น มิใช่เพียงที่เป็นรูปธรรมเท่านั้น วัฒนธรรม ความเชื่อ นิยม ฯลฯ ก็มี

ผลผูกพันความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและกิจกรรมของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตายซึ่งเรียกว่า เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมด้วย ดังนั้นสภาพแวดล้อมของมนุษย์จึงต้องรวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเข้าไว้ด้วยกัน

เพชรรัตน์ บุญทริภวศ์ (2546: 19) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเราทั้งกายภาพและสังคม ที่มีผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตทั้งกายและจิตใจและมีความเกี่ยวพันกันอย่างแยกไม่ออก

สุทธวีรณ ตันติธนาวงศ์ (2546: 267) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเราที่เป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่มองเห็นได้และมองเห็นไม่ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลในการดำรงชีวิตอยู่ด้วยกัน

จรัส พิมพา (2547: 10) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งกายภาพและสังคม ที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งมีอิทธิพลในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

พจน์ พจน์พัฒนาผล (2548: 41) ได้กล่าวแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนไว้ดังนี้ การจัดที่นั่งของนักเรียน จะต้องเดินทางไปมาหากันสะดวก และเกิดความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายในการปฏิบัติกิจกรรมการจัดที่นั่งในห้องเรียนอาจแบ่งเป็น 4 ประเภท ใหญ่ๆ คือ

1. การจัดที่นั่งเป็นรายบุคคลอาจวัดได้หลายแบบ เช่น เรียงเป็นแถวตอนลึกหันหน้าไปทางกระดานดำทั้งหมด ซึ่งเป็นแบบที่ใช้กันมานานปัจจุบันเรียกว่าการจัดการแบบเก่าเพราะเห็นว่าหลักสูตรแบบเก่าใช้วิธีให้ครูบอก อธิบายโดยตลอด นักเรียนเป็นผู้ฟังอย่างเดียวไม่ต้องไม่ต้องปฏิบัติกิจกรรมอื่นใด การจัดที่นั่งแบบนี้ยังใช้ได้อยู่ เมื่อจะปฏิบัติกิจกรรมอย่างอื่นควรปรับปรุงการจัดที่นั่งใหม่ สำหรับการจัดเป็นรูปตัวยูหรือครึ่งวงกลม บางครั้งก็เกิดปัญหามาก นักเรียนต้องนั่งเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งตลอด เพราะต้องหันหน้าไปทางครูจึงไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ

- 1.2 การจัดที่นั่งเป็นกลุ่ม หลักสูตรปรับปรุงกำหนดให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันหรือครูโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป สำหรับโต๊ะเก้าอี้ที่ใช้ในห้องเรียนควรมีขนาดพอเหมาะกับนักเรียน มิฉะนั้นจะทำให้อ่านเขียนและทำกิจกรรมไม่สะดวก อาจเป็นผลเสียบุคลิกภาพได้จำนวนโต๊ะเก้าอี้ควรมีให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ส่วนการจัดโต๊ะของครูควรจัดให้อยู่ในที่ที่เหมาะสมอาจจัดไว้หน้าห้องข้างห้อง กลางห้อง หรือหลังห้องก็ได้

2. การจัดห้องเรียนและวัสดุอุปกรณ์ ห้องเรียนที่ดีเปรียบเสมือนบ้านที่ดีที่ผู้อยู่อาศัยจะได้อยู่อย่างมีความสุข การจัดห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมเป็นการปลูกฝังนิสัยบางอย่างให้แก่นักเรียน เช่น ถ้าห้องเรียนสกปรกรกรุงรัง นักเรียนอาจเคยชินกับความสกปรกในที่สุดก็จะเป็นคนรักความสะอาดได้ยาก ซึ่งองค์ประกอบสำคัญในการจัดห้องเรียนที่ควรคำนึงมี ดังนี้

2.1 สภาพห้องเรียน ต้องอยู่ในสภาพที่ดีและใช้การได้เป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.2 ขนาดห้องเรียน ต้องกว้างพอเหมาะกับจำนวนนักเรียนและเนื้อที่พอเพียงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. สุขลักษณะในห้องเรียน ห้องเรียนควรให้ถูกสุขลักษณะ ดังนี้

3.1 อากาศถ่ายเทได้ดี มีหน้าต่างอย่างเพียงพอและมีประตูเข้าออกได้อย่างสะดวก

3.2 แสงสว่างพอเหมาะเพื่อช่วยนักเรียนอ่านหนังสือได้ชัดเจนเป็นการถนอมสายตา ห้องเรียนแสงสว่างไม่เพียงพออาจแก้ปัญหาได้ เช่น ทำหน้าต่างหรือระบายเลื่อนเพิ่ม เพื่อใช้โคมไฟช่วย ดัดแปลงหลังคาให้แสงสว่างได้ ทาสีภายในห้อง ฯลฯ

4. การจัดตกแต่งห้องเรียน ซึ่งมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 มุมหนังสือ ในห้องเรียนควรมีมุมหนังสือไว้ให้นักเรียนได้อ่านหนังสือซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนอ่านคล่องมีความรู้กว้างขวาง และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ครูควรหาหนังสือหลายๆ ประเภทที่มีความยากง่ายพอเหมาะกับวัยนักเรียนมาให้อ่าน และควรหาหนังสือชุดใหม่มาเปลี่ยนบ่อยๆ การจัดมุมหนังสือควรจัดให้เป็นระบบ

4.2 สื่อการเรียนการสอนและวัสดุต่างๆ สื่อการเรียนการสอนประเภทหนังสือควรจัดไว้ให้เป็นระเบียบ อาจอยู่รวมกับมุมหนังสือ หรือแยกไว้ต่างหากอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ใช้ประจำ เช่น บัตรคำ แผนภูมิภาพพลิก ฯลฯ ให้จัดไว้เป็นระเบียบเช่นเดียวกัน อุปกรณ์ที่ใช้แล้วไม่ควรติด หรือแขวนไว้ อุปกรณ์จนลืมนำอุปกรณ์เหล่านี้ เพราะอาจทำให้ความสนใจของนักเรียนเปลี่ยนไปขณะเรียนบทใหม่ แต่ อุปกรณ์บางชนิด เช่น เกม อุปกรณ์การสะสมคำ อุปกรณ์การคิดคำนวณ ฯลฯ อาจจัดไว้ที่หนึ่งเพื่อให้ นักเรียนเล่นยามว่าง ซึ่งอาจเรียกว่ามุมฝึกสมอง หรือเรียกชื่อก็ได้ สำหรับวัสดุสิ้นเปลือง กาว สี กระดาษ ฯลฯ ควรจัดไว้เป็นสัดส่วนสะดวกต่อการหยิบใช้ครูควรฝึกนิสัยการจัดของให้เป็นระเบียบเมื่อใช้แล้วต้องเก็บเข้าที่ให้เรียบร้อย ห้องเรียนจะได้ดูดีเป็นระเบียบ

4.3 เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในห้องเรียนทุกห้องจะมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์ในการทำความสะดวกห้อง แปรงสีฟัน ยาสีฟัน และแก้วน้ำของนักเรียน กล่องอาหารหรือปิ่นโต ฯลฯ สิ่งของเหล่านี้ ถ้าไม่จัดไว้ให้ดีจะดูเกะกะ ส่วนมากจะจัดอยู่ตามผนังห้องเรียนหรือมุมห้อง

4.4 มุมเสริมความรู้ประสบการณ์ต่างๆ ควรจัดไว้ตามความจำเป็น ได้แก่ มุมภาษาไทย คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม การงานและพื้นฐานอาชีพ และภาษาอังกฤษ

4.5 การแสดงผลงานของนักเรียน ครูควรจัดให้มีการแสดงผลงานของนักเรียนในห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และมีกำลังใจในการเรียนต่อไป ทั้งยังสามารถแก้ไข และพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นโดยลำดับ ผลงานเหล่านี้อาจติดบนป้ายนิเทศ แขนงหรือวางบนโต๊ะ

4.6 การจัดที่นอนนอกประสงค์ในยามว่าง นักเรียนใช้ห้องเรียนในยามว่างพักผ่อน อ่านหนังสือจากมุมหนังสือ หรือร่วมวงสนทนา ห้องเรียนที่ดีควรจัดสถานที่ให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวเท่าที่จะทำได้ การประดับตกแต่งห้องเรียน ครูส่วนใหญ่มีห้องเรียนมาตรฐานหรือครูที่รักความสวยงามจะนิยมประดับตกแต่งห้องเรียนด้วยสิ่งต่างๆ เช่น ม่าน มุลี่ ภาพ สุภาพสตรี ฯลฯ

4.7 การตกแต่งห้องเรียนควรทำอย่างพอเหมาะไม่มากจนเกินไป เช่น ติดภาพสวยงามสีไม่ฉูดฉาด หรือสีที่สะท้อนแสง เพราะอาจทำให้นักเรียนเสียสายตาได้ การประดับตกแต่งห้องเรียนควรคำนึงถึงหลักความเรียบง่าย เป็นระเบียบ ประหยัดและสวยงาม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 82-83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ดังนี้

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

2. สิ่งแวดล้อมด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนวิชาการต่างๆ ที่จะทำให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา สดชื่น แจ่มใส มีความรู้สึกรักโรงเรียน รักครู รักเพื่อน

3. สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การดำเนินการใดๆ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน กรมวิชาการ (2549: 18) ได้ให้ความหมายของสภาพสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนนั้น นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุข มุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติ นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง และปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสะอาด ความรัก ความสามัคคี บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่โรงเรียนควรคำนึงถึง ดังนี้

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

2. บุคลากร ครูควรมีลักษณะดังนี้

- 2.1 มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย และมีขนบธรรมเนียมทางวิชาการ

- 2.2 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

- 2.3 มีทักษะการจัดการ

- 2.4 มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความกระตือรือร้น
- 2.5 มีสุขภาพและบุคลิกดี
- 2.6 ยิ้มแย้มแจ่มใส น้ำเสียงนุ่มนวล อ่อนหวาน มีอารมณ์ขัน
- 2.7 ให้ความรัก ความอบอุ่น ให้ความเห็นใจ ความเข้าใจ
- 2.8 มีเจตคติที่ดีต่อการสอน
3. การจัดบรรยากาศในการเรียนการสอน
 - 3.1 ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนกับนักเรียน
 - 3.2 การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย
4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบรรยากาศของการเรียนรู้ โดยนำสื่อนวัตกรรมมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้
5. การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการในโรงเรียน โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น
 - 5.1 ผู้บริหารและครูเป็นกัลยามิตร
 - 5.2 ศูนย์รวมสารสนเทศ
 - 5.3 มุมนิเทศการ
 - 5.4 พิพิธภัณฑ์การศึกษาในโรงเรียน
 - 5.5 ห้องวิชาการ ห้องปฏิบัติการ
 - 5.6 ห้องสมุด ห้องเกม
 - 5.7 ศูนย์สื่อการเรียนศึกษา
 - 5.8 ห้องโสตทัศนูปกรณ์
 - 5.9 อุทยานการศึกษา

งานวิจัยที่สนับสนุนสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

แนวความคิดที่สนับสนุนงานวิจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งได้มีผู้ศึกษาและเสนอแนวความคิดต่างๆ ไว้ ดังนี้

ศิริพร อนุสสา (2556: 75) การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียน สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการในทุกด้านของผู้เรียน การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น มีผลให้การเรียนของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย ของหริษา ยงวรรณกร (2557: 163) สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งรูปธรรมและ

นามธรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ทศนคติและการแสดงพฤติกรรมของผู้เรียน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อมด้านวิชาการ และสิ่งแวดล้อมด้านผู้เรียนในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ สอดคล้องกับงานวิจัยสมฤทัย รอดพูนพงศ์ (2553: 57) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการในทุกด้านของผู้เรียน การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น มีผลให้การเรียนของนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้สอนและผู้เรียน สามารถควบคุมพฤติกรรมผู้เรียน มีอิทธิพลในการปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ดี ช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบความตั้งใจจริงที่จะแก้ปัญหาของโรงเรียน เป็นการส่งเสริม ช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรักษ์ ปาร์มวงค์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ที่มีต่อการรับรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการเรียนรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมสร้างสรรค์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา วาระดี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศโรงเรียนที่เกี่ยวกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศโรงเรียนร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ทองทิพย์ (2549: 25) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับเพื่อนรวมทั้งความมีระเบียบ ความสะอาดของอาคารสถานที่ การจัดอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่วิทยาลัย โรงเรียน หรือสถานศึกษานั้นกำหนดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินารถ อินทร์พวง (2549: 34) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมและการเรียนรู้ของแต่ละคนจะแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมของแต่ละคนประสบการณ์จะเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ผลจากการเรียนรู้ทำให้คนมีความรู้ ทักษะเจตคติ จึงต้องอาศัยประสบการณ์ที่ดีจะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ สุวรรณวงศ์ (2549: 12) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงามร่มรื่นเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีบรรยากาศที่ดีมีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการ และเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างหลากหลายมีสิ่งยั่วยุให้เกิดเรียนรู้ และไม่มีมลภาวะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปล อนามัย (2549: 29) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและการเรียนรู้ที่หลากหลายมีสิ่งยั่วยุให้เกิดเรียนรู้ และไม่มีมลภาวะ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของปฎิคม พงษ์ประเสริฐ (2550: 19) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบต่างภายในโรงเรียน ที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม รมรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกฤษฎี ัญบุตร (2553: 34) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในซึ่ง ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับเพื่อน รวมทั้งการเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาดของอาคารสถานที่ การจัดอำนวยการความสะดวก และความปลอดภัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดหมายตามที่วิทยาลัยโรงเรียนหรือสถานที่ศึกษานั้นๆ กำหนดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรชนี วรคำห์ (2554: 13) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ในโรงเรียนที่สวยงาม รมรื่นเป็นระเบียบและบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้าง การพัฒนาการและเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้ และไม่มีมลภาวะ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถ พัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดหมายตามที่โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้นๆ กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทิร์นเตอร์ (อำนาจ เลิศรุ่งโรจน์. 2549: 41.; อ้างอิงจาก Malone and Tranter. 2003) ได้วิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนต่อการจัดการและการออกแบบของบริเวณโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างที่หลากหลายระหว่างโรงเรียน โดยเฉพาะประเภทของการเล่นและสภาพแวดล้อมมีผลต่อการเรียนรู้และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพทางกายภาพของโรงเรียนและเกี่ยวข้องกับการใช้และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายนอกห้องเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนวิลล์ (Nawill. 1994: 198) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนซึ่งมีผลกระทบต่อ การเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนมีผลกระทบต่อ การเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนนั้น มีบรรยากาศภายในโรงเรียน จุดมุ่งหมายและหน้าที่ของผู้นำ ความคาดหวังทางด้านวิชาการและความประพฤติ การกล่าวตักเตือนในด้านความประพฤติของนักเรียนรวมไปถึงผู้ปกครองของนักเรียนด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มูโนส (Munoz. 1996 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองว่า บรรยากาศในชั้นเรียนมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน คือ นักเรียนมีความสนใจในการเรียนดีขึ้น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมเนแกน (Managan. 1990: 188) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียนแบบดั้งเดิมที่ปฏิบัติกันมา (Traditional) กับห้องเรียนที่จัดแบบไม่เป็นทางการ (Informal) โดยจัดออกมาในลักษณะศูนย์การเรียน (Learning Center) ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนในห้องที่จัด

สภาพแวดล้อมแบบไม่เป็นทางการ มีความคล่องตัว มีความคิดริเริ่มและจินตนาการดีกว่านักเรียนที่เรียนในห้องเรียนแบบดั้งเดิมที่ปฏิบัติกันมา

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สภาพสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ภายในโรงเรียน เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องสมุด โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องโสตอุปกรณ์ต่างๆ ห้องปฏิบัติการต่างๆ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่อำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในโรงเรียน ตลอดจนระบบการจราจรภายในโรงเรียน

การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ สภาพสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ และสภาพสิ่งแวดล้อมด้านกระบวนการเรียนรู้ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สภาพสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ

กรมสามัญศึกษา (2536: 33) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประชุม ห้องประกอบต่างๆ ตลอดจนอุปกรณ์ทุกประเภท การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นการ จัดสภาพทางอาคารสถานที่ บริการรอบๆ โรงเรียน เป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ นับเป็นสิ่งแรกที่ผู้มาสัมผัสกับโรงเรียนได้พบเห็น และสภาพแวดล้อมเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น สถานศึกษา จึงต้องจัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพเพื่อเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

1.1 การสร้างสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของสมาชิกทุกคนให้มีความภูมิใจในสถาบัน เช่น กำหนดต้นไม้ประจำโรงเรียน สิ่งปลูกสร้างที่เป็นสัญลักษณ์ของโรงเรียน เพลงประจำโรงเรียน การแต่งกายชุดที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน เป็นต้น

1.2 การจัดบริเวณโรงเรียน มีการตกแต่งอาคารเรียน อาคารประกอบ ตัดแต่งสนามหญ้า รั้ว จัดห้องเรียน ห้องพักครู สำนักงาน ห้องน้ำ ห้องส้วม การรักษาความสะอาดสิ่งต่างๆ การจัดเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย หยิบง่าย ใช้คล่อง และได้รับการดูแล ใช้งานได้ดี อาจใช้กิจกรรม 5 ส คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย มาสนับสนุนการดำเนินงาน มีการซ่อมบำรุงรักษาให้มีสภาพใช้งานได้ดียิ่งอยู่เสมอ

1.3 สร้างความรู้สึกให้มีความรัก ความผูกพันกับต้นไม้ โดยเปิดโอกาสให้ครู และนักเรียนได้ปลูก ดูแลรักษาต้นไม้ด้วยตนเอง การตกแต่งซุ้ม สร้างศาลา สวนหย่อม ที่พักผ่อนหย่อนใจให้เกิดความร่มรื่น สดชื่นสวยงาม ต้นไม้อาจมีข้อความที่เป็นข้อคิด คติสอนใจที่เรียกว่า "ต้นไม้พูดได้"

1.4 มีการพัฒนา ตัดแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ เช่น การจัดสถานที่ทำงานของครู การจัดโต๊ะเรียน การตกแต่งไม้ดอกไม้ประดับ การจัดป้ายนิเทศ ป้ายประกาศ ตลอดจนการนำทรัพยากรต่างๆ ในท้องถิ่น มาจัดให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

1.5 คำนึงถึงความเหมาะสมกับสถานที่ เช่น ห้องแสดงศิลปะ วัฒนธรรม การจัดการเอกสาร เผยแพร่ชนบทธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น การจัดสถานที่ให้ผู้เรียนเข้าไปใช้ในลักษณะ ที่ก่อให้เกิด ความรู้สึก การจัดมุมห้องสมุด ห้องจริยธรรม เป็นต้น

1.6 การใช้ห้องหรือสถานที่ของโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น บริเวณรอบ อาคาร หอประชุม โรงอาหาร ใต้ร่มไม้ เพื่ออำนวยความสะดวกด้านอื่น เช่น การอ่านหนังสือ ห้องสมุด เคลื่อนที่ ป้ายนิเทศการ เป็นต้น การจัดและสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพนั้น แต่ละโรงเรียนมี สภาพของปัญหา หรือความต้องการแตกต่าง ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวความคิด และดุลยพินิจของแต่ละบุคคล ในสถานศึกษาที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น แต่ควรอยู่ในหลักการเป็นเจ้าของ ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ แสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาภายใต้การแนะนำของครู

1.7 การจัดตกแต่งห้องเรียน มีดังนี้

1.7.1 มุมหนังสือ ในห้องเรียนมีมุมหนังสือให้ผู้เรียนอ่านหนังสือ จะช่วยให้อ่านคล่อง มีความรู้กว้างขวาง และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ครูควรหาหนังสือหลายๆ ประเภทที่มีความยากง่าย เหมาะสมกับวัยที่เรียนมาให้อ่าน ควรหาหนังสือชุดใหม่มาเปลี่ยนบ่อยๆ การจัดมุมหนังสือควรจัดให้เป็น ระบบ สะดวกในการหยิบอ่าน

1.7.2 สื่อการเรียนการสอนและวัสดุต่างๆ สื่อการเรียนการสอนประเภทหนังสือควรจัดให้เป็นระเบียบ อุปกรณ์การสอนที่ใช้ประจำให้จัดไว้เป็นระเบียบ อุปกรณ์ที่ใช้แล้วไม่ควรติดไว้นานเกินไป และสอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้

1.7.3 เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์ทำความสะอาดห้อง ควรจัดไว้ตามมุม ห้องเรียน

1.7.4 มุมเสริมความรู้กลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ควรจัดไว้ตามความจำเป็น ได้แก่ มุม ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

1.7.5 การแสดงผลงานของนักเรียน ครูควรจัดให้มีการแสดงผลงานของผู้เรียนในห้อง เพื่อให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จ และกำลังใจในการเรียนต่อไป ทั้งยังสามารถแก้ไขและพัฒนา ผลงานของตนให้ดีขึ้นโดยลำดับ ผลงานนี้อาจติดบนป้ายนิเทศก็ได้

1.7.6 การจัดห้องอเนกประสงค์ในยามว่างผู้เรียนอาจใช้ห้องเรียนเป็นสถานที่พักผ่อน ทำงานตามที่ครุมอบหมาย อ่านหนังสือตามมุมหนังสือควรจัดสถานที่ไว้ให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม ดังกล่าวเท่าที่สามารถทำได้ คำนึงถึงหลักความเรียบง่าย การประหยัด ดังนั้น การจัดห้องเรียนควรจัด ให้เป็นระเบียบเรียบร้อยน่าดู อยู่บริเวณที่เหมาะสม และเอื้อต่อประโยชน์ใช้สอย โดยการจัดขึ้นอยู่กับ สภาพความเป็นไปได้ และความเหมาะสมในห้องเรียน ส่วนการจัดสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน เช่น สนาม สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ สวนหย่อม ลานกีฬา เครื่องเล่นสนาม ที่พักผ่อน ตลอดจนถึงการ

ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ จำเป็นที่ต้องมีส่วนร่วมจากสมาชิกในสถานศึกษา ทั้งด้านการระดมคติ การตกแต่ง การบำรุงรักษา เพื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจของสมาชิกในสถานศึกษาตลอดไป

1.7.7 การประดับตกแต่งห้องเรียน การตกแต่งห้องเรียน ควรทำอย่างเหมาะสมไม่มากเกินไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 82-83) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพดังนี้

1. สถานที่ตั้ง โรงเรียนไม่ควรตั้งอยู่ห่างจากบ้านมากเกินไป และห่างจากชุมชนอย่างน้อยครึ่งกิโลเมตร ที่ตั้งควรเป็นที่ดอนน้ำท่วมไม่ถึง บริเวณโรงเรียนควรมีเนื้อที่เพียงพอ มีสนามเด็กเล่นสามารถขยายโรงเรียนได้ในอนาคต ควรมีต้นไม้ใหญ่เพื่อเป็นร่มเงา

2. เสียง โรงเรียนต้องอยู่ห่างจากเสียงที่เป็นปัญหากับหู เช่น โรงงานอุตสาหกรรมสถานียชนสงฆามบิน เป็นต้น WHO ได้กำหนดความดังเสียงที่คนเราทนฟังได้ ไม่เกิน 85 เดซิเบล

3. สนามโรงเรียน ควรจัดบริเวณสนามโรงเรียนให้นักเรียนได้ออกกำลังกาย มีเครื่องเล่นสำหรับการปีนป่าย สนามฟุตบอล สระว่ายน้ำควรมีรั้วล้อมรอบและมีป้ายปิดประกาศเป็นเขตอันตรายห้ามเข้าใกล้

4. อาคารเรียน การก่อสร้างอาคารต้องคำนึงถึงแสงสว่าง การระบายอากาศ อาคารไม่ควรหันหน้าไปทางทิศตะวันออกหรือทิศตะวันตกเนื่องจากเป็นทิศของการรับแสง ทำให้รบกวนการเรียนรู้ของนักเรียน รูปตัวอาคารควรเป็นรูปตัว U L I E T เพื่อความสะดวกในการขยายโรงเรียนในอนาคต ผังห้องเรียนควรเป็นสี่เหลี่ยมผืนผ้า เช่น ขาว เทา ครีมน้ำตาล เป็นต้น

5. อาคารประกอบ อาคารประกอบ เช่น โรงครัว โรงอาหาร โรงฝึกงาน โรงพลศึกษาควรแยกเป็นสัดส่วนเพื่อป้องกันกลิ่น เสียงรบกวนสมาธิในการเรียนของนักเรียน

6. ห้องพยาบาล ควรอยู่ชั้นล่างสุดของอาคาร และควรอยู่ใกล้ห้องครู หรือในกรณีที่ไม่มีห้องพยาบาลก็สามารถกันแบ่งห้องของครูโดยใช้ม่านกัน

7. การจัดน้ำดื่ม น้ำใช้ น้ำดื่มต้องเป็นน้ำที่สะอาด เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน เช่น มีอ่างน้ำพุ หรือน้ำสะอาดให้นักเรียนดื่มหรือใช้ตามเกณฑ์ที่กรมอนามัยกำหนดไว้

8. การกำจัดขยะมูลฝอย ควรมีภาชนะเก็บและรองรับขยะมูลฝอยตามบริเวณต่างๆ ในโรงเรียน รวมทั้งมีการระบายน้ำทิ้งที่ถูกสุขลักษณะ

9. ส้วมและที่ปัสสาวะ จำนวนที่ปัสสาวะต้องพอเหมาะกับจำนวนนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน

2. สภาพสิ่งแวดล้อมด้านกระบวนการเรียนรู้

อาคารสถานที่เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอน จึงจำเป็นต้องได้รับการออกแบบให้พอเพียง เหมาะสม (กรมวิชาการ. 2534: 89-93; อ้างอิงจาก บุปผา พิณวานิช) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพดังนี้

1. การจัดที่นั่งของนักเรียน ควรคำนึงถึงทางที่นักเรียนจะต้องใช้เดินไปมาหากัน และความคล่องตัวในการเคลื่อนย้าย ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดที่นั่งอาจจัดเป็นที่นั่งรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามกิจกรรมการเรียนการสอน มีที่ว่างพอให้เด็กร่วมกิจกรรม สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เกิดบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยด้านนี้ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้หรือประโยชน์ต่อชุมชน โดยพยายามจัดหาปรับปรุง และพัฒนา ตลอดจนบำรุงรักษาให้สามารถเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ร่วมงาน เพราะครูจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ผู้ปฏิบัติย่อมปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข นอกจากนี้ควรจัดโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ โดยการควบคุมดูแลและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดี เพื่อให้ปลอดภัยจากโรค การเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุต่างๆ เชื่อกันว่าสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลบวกต่อสุขภาพ แนวทางการดูแลสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นการดูแลสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น สิ่งแวดล้อมที่ดี ในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมและป้องกันโรค สิ่งสำคัญนักเรียนได้รับบทบาทของตนเอง เกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการดูแลสิ่งแวดล้อมให้ ถูกสุขลักษณะ ดังนั้นการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการของเด็กนักเรียน โดยครูจะต้องออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งผู้เรียนสามารถที่จะปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะในด้านนิสัยการนำตนเอง (Self-Directed Manner) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ตัวอย่างเช่น การออกแบบภาระงาน กิจกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อกระตุ้นพัฒนาการ การจัดเตรียมห้องสมุดที่เป็นมิตรแก่ผู้เรียน (Friendly Libraries) ห้องเรียนสตูดิโอ สวนหรือบริเวณสำหรับพักผ่อน (Eder; Eichelberger & Friedrich. 2010: Online) เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งประโยชน์ที่สำคัญของชุมชน และมีบทบาทในการให้ความรู้ ปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรมต่างๆ ให้แก่เด็กนักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตของชุมชน โดยมุ่งให้เขาเหล่านั้นสามารถนำความรู้ ทักษะชีวิต ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนในโรงเรียนไปใช้ในการดำรงชีวิต รวมทั้งสามารถดูแลสุขภาพของคนในครอบครัวและในชุมชนได้ สิ่งสำคัญยิ่งกว่าคือทำให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาต่างๆ เป็น ซึ่งจะส่งผลให้เด็กนั้นเติบโต เป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่ายิ่งในอนาคต

2. การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการ การที่จะทำให้ผู้เรียนอยากรู้ อยากเรียนนั้นจะต้องได้เรียนรู้ภายใต้บรรยากาศดังนี้คือ

2.1 การได้รับการยอมรับในความสามารถ การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จอยู่เสมอ จนเกิดความภูมิใจในตนเอง ได้รับการชมเชย การเสริมแรง การทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถความถนัดจนสำเร็จย่อมจะเกิดความมั่นใจ กล้าที่จะเผชิญ กล้าที่จะเรียนรู้และมองสิ่งที่อยู่รอบตัวอย่างสร้างสรรค์ เห็นคุณค่าของตนเอง

2.2 ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนตามถนัดและสนใจ การปฏิบัติตนอย่างเป็นกัลยาณมิตรของผู้สอนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้เรียนจะมีความสุขเมื่อได้เรียนกับผู้สอนที่เข้าใจ ร่วมคิดไปกับผู้เรียนที่เข้าใจและสามารถจูงใจให้ผู้เรียนตื่นตัวไปกับบทเรียนแต่ละบท สนุกกับกิจกรรมแต่ละตอน มีกำลังใจที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนและให้ความรักต่อสิ่งที่เรียน ต่อเพื่อน ต่อธรรมชาติแวดล้อม มีศรัทธาต่อการดำรงชีวิตและให้รู้จักสร้างความหวังในอนาคต การจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ ชวนให้ติดตามจะต้องมีความแปลกใหม่ไม่น่าเบื่อ มีการเชื่อมโยงความรู้เก่าไปสู่ความรู้ใหม่ ตอบสนองความอยากรู้อยากเห็นเข้าใจให้ติดตามและเติมเต็ม ใฝ่หาความรู้และขยายความรู้ออกไปสู่โลกกว้าง เข้าใจชีวิตและธรรมชาติตามวัย

3. การจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ได้แก่ การดำเนินการใดๆ ภายในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ซึ่งสังเกตได้จากการดำเนินงานอย่างมีระบบ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากร ทุกคนในโรงเรียน ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน ฯลฯ ลักษณะการบริหารการจัดการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีนั้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบันมากำหนดเป็นนโยบายในการแก้ปัญหาและพัฒนาของโรงเรียน การมอบหมายงานหรือการสั่งการก็เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา แจ่มชัด เหมาะสมกับความสามารถ ไม่เกินกำลัง มอบหมายงานแล้วติดตามดูแล ช่วยเหลือ ถามไต่ดูแลความเหน็ดเหนื่อย ยกย่องชมเชย มีการสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการให้หลายๆ รูปแบบ เป็นต้น

แอสติน (Astin. 1972: 67) ได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับการจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนโดยมีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ

1. สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง อาคารเรียน ห้องปฏิบัติงาน ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานอกจากนี้ยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายต่างๆ เช่น สภาพเมืองและชุมชนที่อยู่รอบสถานศึกษา สภาพด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมด้านธรรมชาติที่เหมาะสม มีความสงบเพียงพอสำหรับการใช้ความคิด ห่างจากเสียงรบกวน เช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาไม่ให้เกิดการรบกวนกันขึ้น

เช่น สถานที่ประชุม หรือบรรยากาศทางวิชาการไม่ควรให้อยู่ใกล้กับบริเวณจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา ซึ่งการเชียร์ส่งเสียงดังจนก่อให้เกิดความเครียด

2. สิ่งแวดล้อมด้านการเรียนการสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้และทักษะแนวความคิดและอุดมการณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าวอาจรวมถึงวิธี การในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน คือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน คุณภาพของครูผู้สอน วิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูผู้สอนต่อวิชาที่สอน

3. สิ่งแวดล้อมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกัน นับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครู เพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องต่างๆ ไป และช่วยให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะในสถานศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกัน ซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าว จะมีผลต่อความพึงพอใจ ถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุปสภาพแวดล้อมด้านเพื่อนมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติ และค่านิยม เพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดี ทำให้เกิดความรักความผูกพัน ความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

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

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สภาพสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียนที่มีส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน บรรยากาศที่ดี ความสะดวกสบายความสวยงามภายในโรงเรียน ความเป็นระเบียบของอาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก การส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ มีความพร้อม และการมีส่วนร่วมในการรักษา สภาพแวดล้อมอย่างถูกต้อง

5.2.2 ด้านวิชาการ

ด้านวิชาการ มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านที่ให้แนวความคิดไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

5.2.2.1 ความหมายของด้านวิชาการ

จากการศึกษาความหมายของการจัดการความรู้จากนักวิชาการ ซึ่งได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ ดังนี้

ตัวชี้วัดถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมทางวิชาการที่ดี ได้แก่ ครู อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการเร่งเร้าให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานและสังคม รู้จักการหาเทคนิคหรือกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนมาช่วยเปลี่ยนแปลงวิธีสอนเพื่อลดความเบื่อหน่ายซ้ำซากจำเจ (วิจิตร สถิตธำรงรงค์. 2552: 34) ซึ่งการจัดสิ่งแวดล้อมด้านวิชาการ ทำได้โดยการจัดการเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศ ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับในความสามารถ การได้รับประสบการณ์ของความสำเร็จอยู่เสมอ จนเกิดความภูมิใจในตนเอง ได้รับการชมเชย การเสริมแรง การทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถความถนัดจนสำเร็จย่อมจะเกิดความมั่นใจ กล้าที่จะเผชิญ กล้าที่จะเรียนรู้และมองสิ่งที่อยู่รอบตัวอย่างสร้างสรรค์ เห็นคุณค่าของตนเอง

2. ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนตามถนัดและสนใจ การปฏิบัติตนอย่างเป็นกัลยาณมิตรของผู้สอนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้เรียนจะมีความสุขเมื่อได้เรียนกับผู้สอนที่เข้าใจ ร่วมคิดไปกับผู้เรียนที่เข้าใจและสามารถจูงใจให้ผู้เรียนตื่นตัวไปกับบทเรียนแต่ละบท สนุกกับกิจกรรมแต่ละตอน มีกำลังใจที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนและให้ความรักต่อสิ่งที่เรียน ต่อเพื่อน ต่อธรรมชาติแวดล้อม มีศรัทธาต่อการดำรงชีวิตและให้รู้จักสร้าง ความหวังในอนาคต การจัดกิจกรรมที่น่าสนุก น่าสนใจ ชวนให้ติดตามจะต้องมีความแปลกใหม่ไม่น่าเบื่อ มีการเชื่อมโยงความรู้เก่าไปสู่ความรู้ใหม่ ตอบสนองความอยากรู้อยากเห็นเร้าใจให้ติดตามและเติมเต็ม ใฝ่หาความรู้และขยายความรู้ออกไปสู่โลกกว้าง เข้าใจชีวิตและธรรมชาติตามวัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 83)

กฤษมณฑ์ วัฒนธรรค์ (2554: 104) กล่าวถึง การจัดสิ่งแวดล้อมด้านวิชาการ มีดังนี้

1. ด้านผู้เรียน สถานศึกษาที่มีสิ่งแวดล้อมด้านวิชาการที่ดีผู้เรียนต้องมีโอกาสดังนี้

- 1.1 สามารถเข้าถึงข้อมูลหรือสารสนเทศ
- 1.2 ทำงานร่วมกัน
- 1.3 พัฒนาความสามารถของตนเองได้เต็มศักยภาพที่ตนเองมีอยู่
- 1.4 เรียนรู้ได้ทุกอย่างตามที่ต้องการโดยไม่มีข้อจำกัด
- 1.5 สร้างค่านิยมที่ดีของการเป็นผู้ใฝ่รู้ มีวินัย จริยธรรม และคุณธรรม

2. ด้านผู้สอน สถานศึกษาที่มีสิ่งแวดล้อมด้านวิชาการที่ดี ผู้สอนต้องสามารถทำได้ดังนี้

- 2.1 เป็นผู้ที่สามารถชี้แนะ แนะนำ การแสวงหาความรู้และช่วยเหลือการเรียนรู้ด้วยการมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบถ้วน

- 2.2 ทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถพิเศษนำไปสู่ความเป็นเลิศ

2.3 ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยอย่างเสรีเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และประสบการณ์

ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนได้อย่างไม่มีข้อจำกัดออกแบบหลักสูตรและการสอนให้เชื่อมโยงหรือประสานกันระหว่างเนื้อหาวิชาในแต่ละสาขาวิชา ให้ผู้เรียนมองเห็นองค์รวมของประสบการณ์ที่จะเกิดขึ้นในสังคมที่เป็นอยู่ด้วยมีเงินทุนสนับสนุน การพัฒนาคณาจารย์ในการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ศึกษางานตลอดจนการวิจัยเพื่อสามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศ ตลอดจนการใช้เครื่องมือในการสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ E-mail Voice-mail Facsimile และคอมพิวเตอร์ได้อย่างสะดวกตลอดเวลา

3. ห้องเรียน ลักษณะของห้องเรียนในสถานศึกษาที่มีสิ่งแวดล้อมด้านวิชาการที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

3.1 มีอุปกรณ์ที่สามารถนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ ได้ครบถ้วน เช่น โทรทัศน์ วีดิทัศน์ โทรศัพท์และคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับโลกภายนอกห้องเรียนได้ (Internet) มีฐานข้อมูลและแหล่งอ้างอิงไว้ให้ใช้ได้ทันทีในการสืบค้นและทำการวิจัย เช่น อุปกรณ์สืบค้นข้อมูลระยะไกลด้วยคอมพิวเตอร์ สารานุกรมและพจนานุกรมในสาขาวิชาต่างๆ เป็นต้น ต้องเป็นห้องเรียนที่สามารถให้ออกาสในการเรียนเป็นกลุ่มเล็ก เป็นรายบุคคลและมีคอมพิวเตอร์ไว้สำหรับการเรียนในระดับกลุ่มย่อยด้วยมีห้องเรียนที่สามารถบรรจุผู้เรียนจำนวนมากได้ พร้อมกับอุปกรณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนการสอนกับกลุ่มผู้เรียนขนาดใหญ่ได้ ห้องเรียนออกแบบได้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างสบาย ทั้งการควบคุมอุณหภูมิแสงและเสียงตลอดจนการวางระบบที่เป็นพื้นฐานจำเป็นสำหรับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอน เช่น มีปลั๊กไฟ สายโทรศัพท์ เครื่องปรับอากาศ ช้องระบายลม เครื่องเสียงและระบบควบคุมแสงสว่าง เป็นต้น

3.2 ห้องเรียนต้องสามารถให้การเรียนรู้ด้วยระบบสื่อประสม (Multimedia) ได้

4. สถานศึกษา สถานศึกษาที่มีบรรยากาศด้านวิชาการที่ดีมีลักษณะดังนี้

4.1 เปิดบริการให้นักเรียนและประชาชนได้เข้ามาใช้เป็นแหล่งศึกษาและค้นคว้าได้ตลอดเวลาที่เปิดทำการและเวลาที่เปิดทำการควรมีทั้งช่วงเช้า เย็น และสุดสัปดาห์ด้วย

4.2 มีกิจกรรมทางวิชาการเพื่อการเรียนการสอนตลอดปี และมีการจัดตารางเรียนแบบยืดหยุ่น

4.3 มีความสะอาด ร่มรื่น และมีการบำรุงรักษาอาคาร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ให้สามารถใช้ได้ตลอดเวลา

4.4 เป็นศูนย์รวมของผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่างๆ ที่สามารถให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนได้

5. ผู้ปกครอง ผู้ปกครองของนักเรียนในสถานศึกษาที่มีบรรยากาศทางวิชาการ หรือสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ดีนั้น ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นและถือเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบร่วมกับสถานศึกษาในการให้การศึกษากับบุตร-ธิดา ของตน

หริษา ยงวรรณกร (2557: 173) สรุปไว้ว่า สิ่งแวดล้อมด้านวิชาการ หมายถึง การจัดเตรียมสื่อเทคโนโลยีต่างๆ และการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางด้านวิชาการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้ความรู้ ประสบการณ์มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่แจ่มใส น่าเรียนรู้ เรียนสนุก รักเพื่อน และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ครู อาจารย์ ผู้สอน จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

พระอธิการดำรง ต้องรักษาติ (2552: 28-30) กล่าวถึง การจัดสิ่งแวดล้อมด้านวิชาการ ว่าเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะ ค่านิยมของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ผู้สอนควรจัดสิ่งแวดล้อมด้านวิชาการที่ดี คือ บรรยากาศที่ยกย่อง และส่งเสริมความสำคัญของผู้เรียน มีความรู้สึกร่วม ขจัดช่องว่างระหว่างกัน ให้ความเป็นอิสระในการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน ครูเป็นผู้เร่งเร้าให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง จึงเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์ และส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงการจัดการเพื่อสนับสนุนทางวิชาการต่างๆ ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในโรงเรียน

ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะ รวมทั้งการจัดสื่อการเรียนการสอนต่างๆ ทำให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหาวิชาของผู้เรียนและให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีซึ่งนับวันจะเพิ่มขึ้นทั้งในเชิงของปริมาณ และในเชิงของคุณภาพที่สามารถเข้ามาช่วยเหลือหรือเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูและผู้เรียนให้อยู่ในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เปลี่ยนแปลงไป

5.2.2.2 หลักการและแนวคิดการจัดบรรยากาศด้านวิชาการ

การดำเนินงานการจัดบรรยากาศด้านวิชาการ สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 24-25)

1. จัดป้าย นิเทศ ให้ความรู้ด้านวิชาการ เช่น ป้ายคติธรรม คำขวัญ คุณธรรม จริยธรรม โดยทั่วไปในบริเวณโรงเรียน ได้แก่ มีป้ายคติธรรมติดตามห้องเรียนหรือตามอาคารเรียน มีป้ายคำขวัญ คุณธรรม จริยธรรมโดยทั่วไปในบริเวณโรงเรียน มีป้ายนิเทศให้ความรู้เกี่ยวกับวิชาการ วัฒนธรรม ประเพณีอย่างเหมาะสม

2. จัดสภาพห้องเรียน ห้องพิเศษ อาคารเรียนให้สะอาด ปลอดภัย สงบ ร่มรื่น เรียบง่าย ใกล้ชิดธรรมชาติ กล่าวคือ มีสาธารณูปโภคเพียงพอตามความจำเป็น ห้องเรียนสะอาดเป็นระเบียบ เหมาะสมต่อกิจกรรมการเรียนรู้ โรงเรียนสะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม ถูกสุขลักษณะ โดยการมีส่วนร่วมของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนและมีการดำเนินกิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3. บริเวณโรงเรียนปราศจากสิ่งเสพติดและอบายมุข สิ่งมอมเมาทุกชนิด ได้แก่ โรงเรียนไม่มีมูม้อบ หรือแหล่งมั่วสุม มีบริเวณให้นักเรียนได้ออกกำลังกายอย่างเหมาะสมและปลอดภัย มีกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ห่วงไกลยาเสพติด มีระบบช่วยเหลือนักเรียน มีมาตรการเพื่อให้โรงเรียนปลอดสิ่งเสพติด อบายมุข และสิ่งมอมเมาต่างๆ โดยผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ทั้งที่โรงเรียน บ้านและชุมชน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ระหว่างบ้าน และโรงเรียน สามารถดำเนินการได้ ดังนี้ (Marion,2002 : pp.77)

1. ส่งเสริมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร เช่น อ่อนน้อมถ่อมตน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยิ้มแย้ม เมตตา ทั้งครูต่อนักเรียน ครูต่อครู นักเรียนต่อนักเรียน และครูต่อผู้ปกครอง

2. ส่งเสริมบรรยากาศใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ใฝ่สร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมและการดำเนินงานที่ส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ปลุกฝังให้มีการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

3. ส่งเสริมบุคลากรและนักเรียนให้ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่น และยกย่องเชิดชูผู้ทำดีเป็นประจำ เช่น นำเสนอเรื่องราวของผู้กระทำความดีต่างๆ แก่นักเรียนเป็นประจำ ยกย่องครู บุคลากร และนักเรียนที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างในเรื่องของการทำความดี ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความเป็นแบบอย่างที่ดีของครู บุคลากรและนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากแนวปฏิบัติข้างต้นสามารถจัดกิจกรรมเกื้อกูลสัมพันธ์ในสถานศึกษาได้ ดังนี้
(กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 58-60)

1. สถานศึกษา บ้าน วัด ชุมชน ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และวันตามประเพณี เช่น กิจกรรมหล่อเทียนพรรษา การทอดกฐินทอดผ้าป่า กิจกรรมวันพ่อวันแม่ กิจกรรมทำความสะอาดวัด ซึ่งอาจจัดในช่วงโมงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอื่นๆ เช่น นำอาหารไปเลี้ยงคนชรา หรือบ้านเด็กกำพร้า ฯลฯ

2. สถานศึกษาต้องเป็นของชุมชน โดยเปิดต้อนรับผู้ปกครองและชุมชน ตลอดเวลา (Open house) เพื่อให้ผู้ปกครองได้มีโอกาสเสนอข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกิจต่างๆ เช่น ดูแลทำความสะอาดโรงอาหาร ดำเนินการเชิญผู้ทรงปัญญา ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยสถานศึกษาในการจัดการ

3. เปิดห้องสมุดเพื่อให้ชุมชนใช้บริการได้ในวันหยุด รวมทั้งสนามกีฬา และหอประชุม ฯลฯ

4. เป็นศูนย์กลางชุมชนในด้านวิชาการ วิชาชีพ เช่น จัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการในเรื่องอาชีพพิเศษต่างๆ จัดร้านค้าของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ประกอบการนำผลผลิตทางการเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ต่างๆ มาขายโดยนักเรียนเป็นผู้ดูแลกิจการ

5. ร่วมกับวัดในชุมชนจัดการเรียนธรรมศึกษา กิจกรรมทางศาสนาต่างๆ เช่น นิมนต์พระสงฆ์มาแสดงธรรมเทศนา เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่เยาวชนในเรื่องต่างๆ ในวันหยุด จัดทัศนศึกษาทางธรรม เป็นต้น

6. จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กิจกรรมด้านศาสนาต่างๆ เช่น การจัดการแข่งกีฬา จัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศ โดยเชิญผู้ประกอบการนำอาหารมารับประทานร่วมกันจัดค่ายครอบครัว

7. เสริมความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น การเยี่ยมชมนบ้าน ช่วยเหลือนักเรียนแก้ไขปัญหาครอบครัว ฯลฯ

8. ประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เช่น จัดทำหนังสือพิมพ์หรือวารสารของสถานศึกษา เผยแพร่แก่ผู้ประกอบการ ศิษย์เก่า ชุมชน ฯลฯ

9. ยกย่องเชิดชูเกียรติของผู้กระทำความดีทั้งครู อาจารย์ นักเรียน บุคลากร ของสถานศึกษาและบุคคลในชุมชน เพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคคลทั่วไป เพื่อให้วิถีพุทธเป็นวิถีของคนทั้งชุมชน ก่อแก้ว เจริญอักษร (2545 : 26-56) กล่าวถึงแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ดังนี้

1. โรงเรียนต้องสะอาด มีการประดับตกแต่งด้วยไม้ดอกไม้ประดับ ที่สวยงามจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีแก่สายตา และจิตใจของนักเรียนให้รักโรงเรียน บริเวณหน้าประตูโรงเรียน เสาธง หน้าห้องผู้บริหาร และห้องประชุมเป็นบริเวณที่มีความหมายต่อนักเรียนมาก

2. สถานที่ควรจัดให้ดูศักดิ์สิทธิ์ น่าเคารพกราบไหว้ เช่น สถานที่ประดิษฐานพระพุทธรูปหรือที่ตั้งของบุคคลสำคัญในระดับต่าง ๆ ควรมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องประดับ ดอกไม้ หรือตกแต่งใหม่ให้ดูสง่า น่าเกรงขาม

3. จัดให้มีป้ายแสดงคติธรรม หรือป้ายแจ้งข้อต้นไม้ทางพฤกษศาสตร์ของโรงเรียน ควรเพิ่มป้ายคำขวัญ หรือคติธรรม เพื่อเป็นการสอนจริยธรรมผ่านทางสายตาของนักเรียน รวมทั้งจะเป็นการทำให้นักเรียนรักการอ่านไปด้วย

4. ควรจัดกิจกรรมนักเรียน เช่น จัดให้มีกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา หรือที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น รายละเอียดของกิจกรรมในแนวดังกล่าว จะช่วยให้นักเรียนซาบซึ้ง ใจมองเห็นคุณค่าของจริยธรรม วัฒนธรรมได้

5. การจัดงานประจำปีของโรงเรียน เช่น การจัดให้นักเรียนร่วมกันแสดงละครคติธรรม

6. แบบอย่างจากครูในโรงเรียน เช่น การท้าทาย ไหว้ กราบระหว่างครูใหญ่กับนักเรียน การไม่คุยกันในห้องประชุม การไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวใส่นักเรียน การไม่กล่าวคำเสียดสี เมื่อนักเรียนทำผิด การท้าทาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศด้านวิชาการโดย จัดสถานที่ สภาพแวดล้อมในห้องเรียน ให้สะอาดเรียบร้อย จัดบริเวณโรงเรียนให้เป็นธรรมชาติ มีความสงบ ร่มรื่น มีป้ายนิเทศ จัดกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ประเพณี วัฒนธรรม รวมถึงกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

6. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

จามจุรี จำลองเมือง (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 6 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ปรับวิสัยทัศน์และเสนอวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนการสอนควรมีการวางแผนแนวปฏิบัติของโรงเรียน จัดสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ควรมีการจัดองค์การ จัดระเบียบปฏิบัติงานและจัดทรัพยากร ด้านชุมชน ควรมีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนสนองความสนใจและความต้องการของชุมชน ระดมทรัพยากรต่างๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ ด้านคุณธรรม ควรมีการปฏิบัติตามคุณธรรมปฏิบัติ อย่างยุติธรรมและปฏิบัติตามจริยธรรม ด้านพัฒนาสังคม ควรมีการเข้าใจบริบทของโรงเรียน ตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจนและนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนาโรงเรียนและสังคม

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

กัลยรัตน์ เมืองสง (2550: 270) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ได้แก่ มีการส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา องค์ประกอบที่ 2 มีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีเป้าหมาย และมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ ได้แก่ เป็นนักวางแผน ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และคิดเชิงรุกได้ องค์ประกอบที่ 4 การมีความคิดเชิงปฏิกิริยา ได้แก่ มีความคิดเชิงรุกและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและการแก้ปัญหา และองค์ประกอบที่ 5 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สถานการณ์ปัจจุบัน และเป้าหมายกลยุทธ์ภาครัฐ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการระดมความคิด

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

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554: 249-250) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) อิทธิพลทางตรงเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ 2) อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ โดยส่งผลผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์ 3) อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แมนเนสซี (Manasse. 1986: 164-165) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ทักษะหรือความรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 ประการ 1. ทักษะด้านการจัดทำข้อมูล 2. ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์การ 3. ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 4. ความคิดสร้างสรรค์ 5. ความตระหนักในตนเอง

เบิร์น (Braun. 1991: 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศของโรงเรียนโดยศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและตามการรับรู้ของครู พบว่า ผู้บริหารเพศหญิงสร้างวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนกว่าและสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นสู่คณะทำงานได้ชัดเจนกว่าเพศชาย และตามการรับรู้ของครู พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมี

ความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถใช้การสร้าง วิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ตามการรับรู้ของครูเป็นตัวแทนบรรยากาศของโรงเรียน

ฟีกิต (Fekete. 1991: 213-215) ได้ศึกษามิติของวิสัยทัศน์ในภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน 3 โรงเรียน พบว่าองค์ประกอบ 5 ประการ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียน ได้แก่ 1) ช่วงเวลา 2) แหล่งของวิสัยทัศน์ 3) ธรรมชาติของวิสัยทัศน์ 4) โครงสร้างองค์การ และ 5) กลยุทธ์ที่กำหนด จากผลการศึกษาพบว่า ผู้นำทั้ง 18 คน มีองค์ประกอบ 5 ประการของวิสัยทัศน์นี้ ผู้นำจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีโครงสร้างแบบเปิดและการใช้กลยุทธ์การให้ การศึกษาอบรมทบทวนให้แก่ครู นอกจากนี้ยังพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำส่งผลทางบวกต่อการศึกษาของ นักเรียน

ชูแมน (Shusman. 1996: 119-125) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์องค์การ ภาวะ ผู้นำ และการสื่อสาร โดยมีสมมติฐานว่าภาวะผู้นำและการสื่อสารจะส่งผลต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ ผล การศึกษาพบว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กันสูง

คูฟเฟอร์ (Cuffe. 1997: 89-103) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มี วิสัยทัศน์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีสมมติฐานว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ได้แก่ สุขภาพของบรรยากาศโรงเรียน การได้รับการยอมรับในวิชาชีพอย่างกว้างขวาง ความจงรักภักดี ของครูต่อผู้บริหาร และความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่มี สุขภาพดีกว่า ครูมีความจงรักภักดีต่อผู้บริหารสูงกว่าและความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนมากกว่ามี ความสัมพันธ์กับผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่า คุณลักษณะชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 (สพม.2) เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสังคม ยุคปัจจุบันได้มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ กระแสของวัตถุนิยม ทำให้จิตใจมนุษย์นับวันที่จะเสื่อมถอย ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมองเห็นความสำคัญและมีความตระหนักในการบริหารสถานศึกษา ควรศึกษา คุณลักษณะชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่งจะเป็นแนวทางใน การพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 52 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเศรษฐบุทรบำเพ็ญ
โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน โรงเรียนมัธยมวัดหนอง
จอก โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง โรงเรียนราชวินิตบางเขน โรงเรียนราช
ดำริ โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินท
วงศ์ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวรรณภูมิ
โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า โรงเรียนเทพลีลา โรงเรียนวัดสุทธิวราราม โรงเรียนวชิรธรรม
สาธิต โรงเรียนศรีพฤฒา โรงเรียนหอวัง โรงเรียนสารวิทยา โรงเรียนสิริรัตนนคร โรงเรียนสายน้ำผึ้ง
ในพระอุปถัมภ์ฯ โรงเรียนสีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์) โรงเรียนสตรีเศรษฐบุทรบำเพ็ญ โรงเรียนสตรี
วัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โรงเรียนสตรีวิทยา 2 โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี โรงเรียนสุขุมวิทอุปถัมภ์ โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม โรงเรียนฤทธิ
ยะวรรณาลัย โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 โรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาคม โรงเรียนจันทร์หุ่น
บำเพ็ญ โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ

เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โรงเรียนนนทรีวิทยา โรงเรียนบางกะปิ โรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4 โรงเรียนปทุมคงคา โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย์ โรงเรียนพรตพิทยพยัต โรงเรียนพุทธจักรวิทยา ประจำปีการศึกษา 2557 มีครู จำนวน 5,049 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย เป็นครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2557 รวม จำนวนทั้งสิ้น 357 คน ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane. 1967: 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ดังตาราง 6

ตารางที่ 6 จำนวนครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนที่ได้จากการสุ่ม	ครู	
			ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง	5	2	179	13
ขนาดใหญ่	18	9	1,400	109
ขนาดใหญ่พิเศษ	29	15	3,470	235
รวม	52	26	5,049	357

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. สร้างข้อคำถามในแต่ละตอน ดังนี้

2.1 การสร้างแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2.2 การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจาก ธนวัฒน์ หมวกเหล็ก (2554: 142 – 143) อังคณา ตุงคะสมิต (2550: 314 – 348) รำเพย ธรรมพัฒน์จิต (2546: 101 – 107)

2.3 การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจาก ศิริพร อนุสสา (2556: 192 – 195) กอบศักดิ์ มูลมัย (2554: 150 -

153) ธวัชชัย ยวงคำ (2552: 159 - 165) ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549: 123 - 128) สำหรับการจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจาก เฉลียว กล้าหาญ (2550: 101 - 104)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับไปปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำผลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 เพื่อขออนุญาตแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม พร้อมหนังสืออนุญาตจากผู้อำนวยการเขต ส่งถึงครู โดยให้เวลากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตัวเอง โดยประสานงานขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 และนำแบบสอบถามคืน

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่แจกไป 357 ชุด เก็บครบ 100%

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การจัดกระทำข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

1.2 กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert's Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2.1 การแปลผลคะแนนภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ โดยใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

1.00 – 1.49	หมายถึง	พฤติกรรมภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	พฤติกรรมภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	พฤติกรรมภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	พฤติกรรมภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	พฤติกรรมภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อยู่ระดับมากที่สุด

2.2.2 การแปลผลคะแนนสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์คะแนน ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

1.00 – 1.49	หมายถึง	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

การแปลความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

สูงกว่า	.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
	.71 – .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
	.30 – .70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า	.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

2.4 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี (Stepwise)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

1.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 เปรียบเทียบครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์แตกต่างกันด้วยการหา ที-เทสต์ (t-test)

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์แตกต่างกัน ด้วยการหา ที-เทสต์ (t-test)

3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 เปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์แตกต่างกัน ด้วยการหา ที-เทสต์ (t-test)

3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี (Stepwise)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ระดับชั้นแบ่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทั้งหมดที่มาพยากรณ์ตัวแปรตาม
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t-test

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 6 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้วยการใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 6 - 8 ดังนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามเพศ (n =357)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	170	47.6
หญิง	187	52.4
รวม	357	100

จากตาราง 7 แสดงลักษณะเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6

ตาราง 8 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 357)

ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	219	61.3
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	138	38.7
รวม	357	100.0

จากตาราง 8 แสดงลักษณะประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7

ตาราง 9 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามระดับการศึกษา (n =357)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	221	61.9
สูงกว่าปริญญาตรี	136	38.1
รวม	357	100.0

จากตาราง 9 แสดงลักษณะระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏ ดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านกายภาพ	3.83	.63	มาก
ด้านวิชาการ	3.86	.58	มาก
รวม	3.85	.57	มาก

จากตาราง 10 พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.85, S.D. = .57) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิชาการ ($\bar{X}$ =3.86, S.D. = .58) และด้านกายภาพ ($\bar{X}$ =3.83, S.D. = .63)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้าน
กายภาพภายในโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ

ด้านกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. จัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.18	.92	มาก
2. จัดสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	3.93	.91	มาก
3. จัดให้มีพื้นที่กีฬา และนันทนาการอย่างเพียงพอ	3.83	.92	มาก
4. มีการจัดการจราจรภายในสถานศึกษาและบริเวณโดยรอบ อย่างเป็นระบบ	3.83	.994	มาก
5. จัดอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนให้ทราบถึงการป้องกันและ โทษของยาเสพติดในโรงเรียน	3.70	1.05	มาก
6. มีการใช้ประโยชน์พื้นที่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า	3.68	1.07	มาก
7. ร่วมกับชุมชนจัดสิ่งแวดล้อมให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.79	1.02	มาก
8. จัดห้องเรียนที่ส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.76	1.04	มาก
9. จัดสภาพภายในห้องเรียนให้สะอาดอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่รู้สึกอึดอัด	3.75	.996	มาก
10. จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้ร่มรื่นมีต้นไม้ตกแต่งเป็น ระเบียบสวยงาม	3.87	1.11	มาก
รวม	3.83	.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านกายภาพภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D. = .63) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ จัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .92) จัดสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .91) จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้ร่มรื่นมีต้นไม้ตกแต่งเป็นระเบียบสวยงาม ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.11)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิชาการ
ภายในโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ

ด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี	4.12	1.01	มาก
2. เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อ ผู้เรียนอย่างทั่วถึง	3.85	.97	มาก
3. จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ แสดงออกอย่างสร้างสรรค์	3.78	.96	มาก
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกหัดฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง	3.79	1.00	มาก
5. ส่งเสริมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมสังเกตส่วนดี และส่วนด้อยของผู้เรียน	3.80	1.00	มาก
6. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมกับชีวิตจริง	3.79	.97	มาก
7. จัดให้มีการสังเกตและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.66	1.07	มาก
8. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.77	1.05	มาก
9. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ต่อเนื่อง	3.70	1.02	มาก
10. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความ สนใจของผู้เรียน	3.92	1.03	มาก
11. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการฝึกฝนทักษะ กระบวนการคิดของผู้เรียน	3.92	.98	มาก
12. จัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.17	.94	มาก
13. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงตามจุดหมายของ หลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.03	.86	มาก
14. จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	3.90	.90	มาก
15. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติจริง	3.83	.92	มาก
16. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม	3.79	1.01	มาก

ต่อ ตาราง 12

ด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
17. ส่งเสริมผู้เรียนให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง	3.88	1.03	มาก
18. คิดค้นวิธีสอนแบบใหม่ ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	3.82	.98	มาก
18. มีการปรับปรุงกระบวนการจัดการสอนจากผลการประเมินการเรียนรู้ให้เหมาะสมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.85	1.03	มาก
รวม	3.86	.58	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิชาการภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D. = .58) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ จัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}= 4.17$, S.D. = .94) จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกฝังใจเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ($\bar{X}= 4.12$, S.D. = 1.01) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงตามจุดหมายของหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}= 4.03$, S.D. = .86)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะชีวิตสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏ ดังนี้

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วิสัยทัศน์	3.80	.65	มาก
ความคิดสร้างสรรค์	3.78	.66	มาก
การสร้างเครือข่าย	3.82	.68	มาก
การเพิ่มพลังอำนาจ	3.77	.67	มาก
การทำงานเป็นทีม	3.77	.66	มาก
รวม	3.79	.58	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สพม.2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .58) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างเครือข่าย ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .68) วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .65) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .66) การเพิ่มพลังอำนาจ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .67) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .66)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วิสัยทัศน์	3.80	.65	มาก
ความคิดสร้างสรรค์	3.78	.66	มาก
การสร้างเครือข่าย	3.82	.68	มาก
การเพิ่มพลังอำนาจ	3.77	.67	มาก
การทำงานเป็นทีม	3.77	.66	มาก
รวม	3.79	.58	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .58) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างเครือข่าย ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .68) วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .65) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .66) การเพิ่มพลังอำนาจ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .67) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .66)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิสัยทัศน์โดยรวมและรายด้าน

วิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารได้ศึกษาเอกสารหรือข้อมูลต่างๆ กำหนดกลยุทธ์ ในการพัฒนาโรงเรียน	4.13	1.035	มาก
2. ผู้บริหารได้กำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนเพื่อการ วางแผนพัฒนาโรงเรียน	3.86	.916	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาโรงเรียน	3.72	.98	มาก
4. ผู้บริหารได้กำหนดวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนประสบ ผลสำเร็จในทุกด้าน	3.73	1.05	มาก
5. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของ บุคลากร	3.71	1.01	มาก
6. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาโรงเรียน	3.77	1.06	มาก
7. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงครูทราบอยู่เสมอว่าต้องการที่จะให้ โรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างไรมากในอนาคต	3.75	1.05	มาก
8. ผู้บริหารจะใช้การประชุมครูหรือการพบปะกับคณะครูเพื่อ ร่วมพิจารณาถึงอนาคตของโรงเรียน	3.81	1.09	มาก
9. ผู้บริหารจะนำความรู้ใหม่ๆ ที่รับมาเผยแพร่เปลี่ยนกับคณะ ครูเสมอ	3.72	1.09	มาก
10. ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปให้คณะครู ตามความเหมาะสม	3.75	1.12	มาก
รวม	3.80	.65	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .65) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารได้ศึกษาเอกสารหรือข้อมูลต่างๆ กำหนด กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .92) ผู้บริหารได้กำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนเพื่อวางแผนพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .92) และผู้บริหารจะการประชุมครูหรือการพบปะกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงอนาคตของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.09)



ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ความคิดสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้าน

ความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดนวัตกรรมหรือทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	4.15	1.04	มาก
2. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงานโดยเปิดรับข้อมูล มุมมองความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำมาปรับใช้ กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	3.87	.94	มาก
3. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลที่มีความคิด แตกต่างหรือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยรักษา ประสิทธิภาพของงานได้อย่างต่อเนื่อง	3.73	1.06	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในขณะปฏิบัติงาน	3.77	.94	มาก
5. ผู้บริหารสามารถนำข้อเสนอแนะจากสมาชิกในองค์กรมา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน	3.84	1.10	มาก
6. ผู้บริหารให้เสนอข้อคิดเห็นหรือวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน อย่างสร้างสรรค์	3.74	1.06	มาก
7. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาด้วยสันติวิธีโดยยึดหลักความ ยุติธรรมและความประนีประนอม	3.66	1.01	มาก
8. ผู้บริหารสามารถจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร	3.64	1.02	มาก
9. ผู้บริหารยอมรับข้อสรุปและความคิดเห็นของสมาชิก	3.77	1.01	มาก
10. ผู้บริหารเปิดให้ซักถามข้อสงสัยได้ตลอดเวลา	3.68	1.06	มาก
รวม	3.80	.66	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .66) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดนวัตกรรมหรือทางเลือก ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 1.04) ผู้บริหารมีความ ยึดหยุ่นในการทำงานโดยเปิดรับข้อมูลมุมมองความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำมาปรับใช้กับ งานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .94) และผู้บริหารเปิดให้ซักถามข้อ สงสัยได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 1.06)



ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การสร้างเครือข่ายโดยรวมและรายด้าน

การสร้างเครือข่าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับชุมชน	4.12	1.07	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดให้ครูไปเยี่ยมบ้านของนักเรียน	3.77	.96	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้นำสาระสำคัญเกี่ยวกับสถานที่ สำคัญของชุมชนมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	3.84	.89	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำนักเรียนไปศึกษาแหล่ง วิทยาการของชุมชน เช่น วัด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วิทยาศาสตร์ และสถานที่ราชการอื่นๆ	3.83	.98	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานแก่ ชุมชน	3.85	.90	มาก
6. ผู้บริหารพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามสาระการเรียนรู้ ของหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมแก่ชุมชน	3.75	.96	มาก
7. ผู้บริหารพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	3.75	.98	มาก
8. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงแก่ ผู้เรียนและผู้ปกครอง	3.57	1.14	มาก
9. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและ ผู้เรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน	3.68	1.02	มาก
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน	3.84	1.01	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนนำ นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน	3.96	2.9	มาก
รวม	3.82	.68	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การสร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .68) และ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ ให้กับชุมชน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 1.07) ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนนำ นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 2.9) และผู้บริหาร สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนชั้นพื้นฐานแก่ชุมชน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .90)



ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การเพิ่มพลังอำนาจโดยรวมและรายด้าน

การเพิ่มพลังอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาผลงานตนเอง	4.03	1.07	มาก
2. ผู้บริหารมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	3.76	1.01	มาก
3. ผู้บริหารให้บุคลากรสร้างผลงานตามความสามารถความถนัดและความสนใจ	3.70	1.07	มาก
4. ผู้บริหารมอบอำนาจในการทำงานให้บุคลากร	3.78	.96	มาก
5. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยอมรับมากกว่าการบังคับ	3.85	1.04	มาก
6. ผู้บริหารเลื่อนขั้นเงินเดือนการให้ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม	3.68	.96	มาก
7. ผู้บริหารเอาใจใส่สวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากร	3.61	1.09	มาก
8. ผู้บริหารมีโอกาสได้เป็นผู้นำทีมได้ตามสถานการณ์	3.87	.98	มาก
9. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.75	1.02	มาก
10. ผู้บริหารรับฟังคำแนะนำและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	3.76	1.07	มาก
รวม	3.78	.67	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การเพิ่มพลังอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .67) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาผลงานตนเอง ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 1.07) ผู้บริหารมีโอกาสได้เป็นผู้นำทีมได้ตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .98) และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยอมรับมากกว่าการบังคับ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.04)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.18	.99	มาก
2. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้ครูได้รับผิดชอบงานตาม ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.87	1.00	มาก
3. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความสามารถของแต่ละ บุคคล	3.80	1.00	มาก
4. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานประสานและเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน	3.71	.99	มาก
5. ผู้บริหารจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การ ทำงานให้สมาชิกได้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	3.74	.93	มาก
6. ผู้บริหารยอมรับในการตัดสินใจของเสียงข้างมาก	3.72	1.04	มาก
7. ผู้บริหารยอมรับในการตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม	3.75	1.03	มาก
8. บุคลากรในทีมมีการติดต่อสื่อสารและให้ข้อมูลกันในช่วง การทำงาน	3.69	1.09	มาก
9. ผู้บริหารจัดระบบการประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	3.68	1.08	มาก
10. ผู้บริหารจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ส่งเสริมความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.67	1.06	มาก
รวม	3.78	.66	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .66) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .99) ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้ครูได้รับผิดชอบงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.00) และผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.00)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t-test

ตาราง 20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	ชาย n = 170		หญิง n = 187		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
วิสัยทัศน์	3.86	.59	3.73	.70	1.833	.068
ความคิดสร้างสรรค์	3.76	.68	3.80	.66	-.650	.516
การสร้างเครือข่าย	3.78	.69	3.78	.66	1.114	.266
การเพิ่มพลังอำนาจ	3.78	.69	3.77	.66	.108	.914
การทำงานเป็นทีม	3.81	.65	3.75	.66	.804	.422
รวม	3.81	.55	3.77	.60	.732	.465

จากตาราง 20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	สูงกว่า		สูงกว่า			
	ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
	n = 221		n = 136			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	P
วิสัยทัศน์	3.78	.62	3.82	.71	-.485	.628
ความคิดสร้างสรรค์	3.73	.66	3.87	.66	-1.846	.066
การสร้างเครือข่าย	3.79	.63	3.90	.74	-.984	.326
การเพิ่มพลังอำนาจ	3.72	.65	3.90	.70	-1.938	.053
การทำงานเป็นทีม	3.80	.65	3.80	.67	-.329	.742
รวม	3.76	.56	3.84	.61	1.29	.20

จากตาราง 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2	น้อยกว่า 10 ปี n = 219		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป n = 138		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
วิสัยทัศน์	3.73	.65	3.89	.64	-2.229*	.026
ความคิดสร้างสรรค์	3.73	.67	3.87	.65	-1.946	.052
การสร้างเครือข่าย	3.78	.65	3.87	.71	-1.304	.193
การเพิ่มพลังอำนาจ	3.72	.65	3.87	.70	-2.120*	.035
การทำงานเป็นทีม	3.77	.67	3.80	.63	-.468	.640
รวม	3.75	.58	3.86	.56	1.86	.64

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 วิเคราะห์เปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์และการเพิ่มพลังอำนาจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 23 ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	ด้านกายภาพ	ด้านวิชาการ	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์
ด้านกายภาพ	.776**	1	.743**
ด้านวิชาการ	1	.776**	.694**
ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	.694**	.743**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพ และด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านวิชาการ และด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .743 และ (r) = .694 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้วยการใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบ
ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	Beta	b	SE _b	t	p
ด้านกายภาพ	.515	.473	.050	9.51**	.000
ด้านวิชาการ	.295	.292	.054	5.44**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

a	=	.849
R	=	.766
R ²	=	.587
SE _b	=	.372
F	=	251.59
P	=	.000

จากตาราง 24 พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพและด้านวิชาการ ส่งผล
ต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 59 โดยสภาพแวดล้อม
ของโรงเรียนด้านกายภาพมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมา ได้แก่ ด้านวิชาการ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 โดยมีการดำเนินการวิจัย สรุปได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2
4. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 2 ปีการศึกษา 2557 ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1967: 886) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 357 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง 30 เปอร์เซนต์ จากโรงเรียนทั้งหมด 52 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียน 26 โรงเรียน ต่อจากนั้นทำการการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) คือขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ต่อจากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC) หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t - test) การหาค่าสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) และสัมประสิทธิ์สมการถดถอยเชิงพหุ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิชาการ และด้านกายภาพ

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างเครือข่าย วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการเพิ่มพลังอำนาจ

3. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ และการเพิ่มพลังอำนาจแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

6. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านวิชาการ และด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านวิชาการ และด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

7. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านวิชาการและด้านกายภาพส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 59 โดยสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมาได้แก่ด้านวิชาการ

อภิปรายผล

1. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิชาการ และด้านกายภาพ เจมส์ และ คอนนอลลีย์ James and Connolly (2000: 43)

สรุปว่า เป็นเพราะโรงเรียนควรมีการปฏิรูปในเรื่องของอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ฮาร์กรีฟส์ และ อีแวนส์ Hargreaves and Evans (1997: 42) ใช้แนวความคิดที่ว่าโรงเรียนควรจัดอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่เรียบง่าย มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีพื้นที่ที่พอเหมาะ มีการทำความสะอาดและรักษาให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย ฟราเซียร์ Frazier (1997: 25-93) สรุปว่า การปฏิรูปเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีจะต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยเน้นเสริมบรรยากาศทางบวกให้กับนักเรียน และผู้นำโรงเรียนต้องสร้างประชาคมดีให้บุคคลเห็นพ้องต้องกัน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการวางแผนในระยะยาว และกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคคลในองค์กร

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างเครือข่าย วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการเพิ่มพลังอำนาจ ขนิษฐา กาญจนรังสสินท์ (2557: ออนไลน์) ให้ความหมายว่า การสร้างเครือข่ายคือการทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ สอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2552: 83-95) สรุปว่า ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะและความสามารถในการจูงใจ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2552: 12) สรุปว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในนวัตกรรม (Innovative Thinking) หมายถึง การกล้าคิดอย่างแตกต่างและเปิดใจกว้างรับโอกาสและความเป็นไปได้อื่น ๆ พร้อมทั้งเรียนรู้และทดลองแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน สร้างสรรค์บรรยากาศแห่งความกล้าคิดริเริ่มเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง สุรัชย์ โฆษิตบรรชย์ (2548 : 20-21) ได้สรุปว่า ถ้าองค์กรมีทีมงานที่ดีจะเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สมาชิกทุกคนในทีมงานจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่จะพัฒนาองค์กร

3. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะปัจจุบันกระทรวงศึกษามีนโยบายการส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย โดยจัดการอบรมสัมมนาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกภาคส่วน เปิดโอกาสให้มีการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ดังนั้นไม่ว่าผู้หญิงหรือผู้ชายต่างมีบทบาทในการดูแลกำกับหรือบังคับบัญชาเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนพื้นฐานทั้งความรู้และประสบการณ์จึงใกล้เคียงกัน ประกอบกับผู้บริหารสมัยใหม่จำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประวิตโร หรา (2551: 143-144) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคนแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไมตรี คงนุกูล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคด กรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคด กรุงเทพ มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคด กรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า มีความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านวิสัยทัศน์ และการเพิ่มพลังอำนาจแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง ทรรตนิย วรหาคำ (2554 : 40) สรุปว่า ประสบการณ์การทำงานถือว่ามี ความสำคัญเป็นอย่างมาก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อม มีความรู้ ความสามารถในการทำงานสามารถแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิตโร หรา (2551: 143-144) ได้สรุปว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำแตกต่างกัน

6. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านวิชาการ และด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านวิชาการ และด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ฟราเซียร์ Frazier (1997: 25-93) สรุปว่า การปฏิรูปเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีจะต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยเน้นเสริมบรรยากาศทางบวกให้กับนักเรียน และผู้นำโรงเรียนต้องสร้างประชาคมดีให้บุคคลเห็นพ้องต้องกัน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการวางแผนในระยะยาว และกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคคลในองค์กร

7. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านวิชาการและด้านกายภาพส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 59 โดยสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพ

มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมาได้แก่ ด้านวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กรมวิชาการ (2549: 18) สรุปว่า ด้านกายภาพมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในองค์การช่วยพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนนั้น นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี เพราะจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุข มุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติ นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง และปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสะอาด ความรัก ความสามัคคี สอดคล้องกับ สมฤทัย รอดพูนพงศ์ (2553: 57) ที่สรุปว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการในทุกด้านของผู้เรียน การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น มีผลให้การเรียนรู้ของนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้สอนและผู้เรียน สามารถควบคุมพฤติกรรมผู้เรียน มีอิทธิพลในการปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ดี ช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบความตั้งใจจริงที่จะแก้ปัญหาของโรงเรียน เป็นการส่งเสริม ช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ดีขึ้น

ด้านวิชาการภายในโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้เพราะ หริษา ยงวรรณกร (2557: 173) สรุปว่า การจัดเตรียมสื่อเทคโนโลยีต่างๆ และการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางด้านวิชาการต่างๆ ที่จะทำให้ให้นักเรียนได้ความรู้ ประสบการณ์มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่แจ่มใส น่าเรียนรู้ เรียนสนุก รักเพื่อน และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ครู อาจารย์ ผู้สอน จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พระอธิการดำรง ต้องรักชาติ (2552: 28-30) ที่สรุปว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะ ค่านิยมของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ผู้สอนควรจัดสิ่งแวดล้อมด้านวิชาการที่ดี คือ บรรยากาศที่ขยับยั้ง และส่งเสริมความสำคัญของผู้เรียน มีความรู้สึกร่วม ขจัดช่องว่างระหว่างกัน ให้ความเป็นอิสระในการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากข้อค้นพบของการวิจัย สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ ด้านการ

ทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์และภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากข้อค้นพบของการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ดังนั้นจึง ควรนำวิสัยทัศน์มาปรับใช้ในการจัดการศึกษาของผู้บริหารให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารมีแนวทางในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร จึงสมควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรุงเทพมหานครเขตอื่น

2.2 ควรทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างจังหวัด

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). คู่มือการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานการศึกษา “การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน”. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน. เอกสารสนับสนุนการดำเนินงานตามทิศทางการจัดการศึกษาของกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา. (2553). โครงการการพัฒนากระบวนทัศน์ครู (TEACHER TV): การติดตามประเมินผลและประกันคุณภาพ . สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2555, จาก <http://www.cuedttv.net/index.php?lay=show&ac=article&Id=539211682&Ntype=1>
- จิตติมา วรณศรี. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จินตนาภา โสภณ. (2555). คุณภาพการศึกษาไทยกับการเมืองและประชาคมอาเซียน : ปัจจุบันและอนาคต. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2555, จาก <http://www.tja.or.th/cyberreporter/detail.php?content=1254>
- จุฑารัตน์ ทองทิพย์. (2549). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหาร. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำรัส พิมพ์. (2547). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์. (2546). มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินาถ อินทร์พวง. (2549). ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- ทรงศนีย์ วรหาคำ. (2554). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองใบ สุดชาติ. (2551). ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ รุ่งเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ขาวฟ้าง.
- นงลักษณ์ มีจรรยาสม. (2546). การศึกษาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2548). มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ อรุณลาดพเบัญญาภา คงมาลัย. (2551). ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2550. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสงค์ วงศาโรจน์. (2541). สภาพแวดล้อมวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดสมุทรสาครในทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปวิศม พงษ์ประเสริฐ. (2550). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาพิชณู สัตยชัย. (2554). การศึกษากระบวนการบริหารโครงการค่ายพุทธบุตรของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระอินชา สิมพา. (2553). ทักษะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีดีสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พระอธิการดำรง ต้องรักษาติ. (2552). ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
ขยายวิวัฒน์วิทยา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ยุทธศาสตร์การพัฒนา).
เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒน์ โกฎจนท. (2542). การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่. วารสารเพิ่มผลผลิต ต.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เพชรรัตน์ บุญทริการวงศ์. (2546). และความสำเร็จในการดำเนินงานการจัดกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- พิชาย รัตนดิถีภณ. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ธิงค์ปียอนด์บุ๊คส์.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจน์ พจน์พัฒน์พล. (2548). การจัดสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนวัดเทพนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี:
สำนักพิมพ์มนตรี.
- ไมตรี คงนุกุล. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ
คินเคดกรุงเทพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วชิราภรณ์ คำคล้าย. (2551). การจัดการชั้นเรียนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชาญ สุวรรณวงศ์. (2549). การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎี 2 ตามการรับรู้ของครู.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.
- วิทยากร เชียงกุล. (2552). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระเบียบวาระแห่งชาติ(พ.ศ.2551-
2555). สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2555, จาก
<http://witayakornclub.wordpress.com/2009/03/02/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0>.
- วินัย วีระพัฒน์นันท. (2540). สิ่งแวดล้อมการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2547). *ภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอดัชนีแบบหลักสูตรพัฒนาคณาจารย์*.
วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2541). *การสร้างวิสัยทัศน์: คิดให้ได้-สื่อให้เป็น-ปฏิบัติล่วงหน้า*. วารสาร
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- _____. (2544). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- _____. (2545). *เชาวน์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วัลลัษณ์ ปาทาน. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการ
การศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง. (2549). *ตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร: ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ศิริพร อนุสภา. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษา
โรงเรียนเอกชนในครอบครัวชาวเลเชียงใหม่ : ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- เสนห์ จัยโต. (2541). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา: กรณี ศึกษาของผู้บริหาร
ระดับสูง. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.*
- สักรินทร์ บุญกว้าง. (2551). *การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน อำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. ปริญญานิพนธ์
กศ.ม. (วิทยาศาสตร์). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสารคาม. ถ่ายเอกสาร.*
- สัมพันธ์ เวียงสงค์. (2550). *ปัจจัยส่วนบุคคลบทบาททางเพศกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในการ
ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในระบบไฟฟ้าใต้ดิน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.*
- สุกฤษฎี อัญบุตร. (2553). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนหลัก
ชั้นต้นของกองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.*

- สุนันท์ สุขสวัสดิ์. (2552). *สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาลในทัศนะของนักศึกษาแพทย์*: ปรินญณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2546). “สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา” *ประมวลสาระชุดวิชาบริบทการศึกษา* หน่วยที่ 12 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ* : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะเซ็น.
- สุรีพันธุ์ เสนานุช. (2553: 42). *Visionary leadership : กรณีศึกษา โรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สุพล อนามัย. (2549). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2538). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). *กรณีศึกษา: ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เรดเฟิร์น ครีเอชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. (2541). *จรรยาบรรณนักวิจัย : แนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
- _____. (2553). *คู่มือการบริหารจัดการคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- _____. (2552). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์: รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า*. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่: หัวใจของการปฏิรูป*. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดุกะเซ็น.

- สมฤทัย รอดพูนพงศ์. (2553). การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมท่าคลอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หริษา ยงวรรณกร. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร : ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารียา สตาร์ตัน. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อินทรา บริบูรณ์. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเครือข่ายโรงเรียนนานาชาติเวลล์ส สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Robbins, Beverly. (2007). *Transformational Leadership in Health Care Today*.
- James D. Eggensperger. (2006). *Newsroom leadership: A study of styles and perceived effectiveness in a vital social institution*. Ph.D. Thesis in Philosophy, Capella University.
- Kerr . Joseph and Keneth. (1976, April). "Meeting the Changing Need of Adults Through Education Programmes and Services," Dissertation Abstracts International. 36 (10) : 64
- Frazier, Andy. (2000). *Quality Transformation in Education*. Florida: acid-free paper.
- Coffey, R.E., Cook, C.W., & Hunsaker, P.L. (1997). *Management and organizational behavior*. Burr Ridge, IL : Irwin.
- James D. Eggensperger. (2006). *Newsroom leadership: A study of styles and perceived effectiveness in a vital social institution*. Ph.D. Thesis in Philosophy, Capella University.
- Coffey, R.E., Cook, C.W., & Hunsaker, P.L. (1997). *Management and organizational behavior*. Burr Ridge, IL : Irwin.
- Frazier, Andy. (2000). *Quality Transformation in Education*. Florida: acid-free paper.
- Mushinsky, Paul M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and Organizational psychology*. California : Brooks/Cole.

- Bass, B.M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B., & Avolio, B.J. (1994). *Introduction in B. Bass and Bruce Avolio (Eds). Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- _____. (2000). *Transformational leadership organizational success*. Retrieved May 9, 2010, from <http://www.mindgarden.com>
- _____, & Atwater, L. (1996). *The transformational and transactional leadership of men and woman*. *Applied Psychology: An International Review*, 45(1), 5-34.
- Bass, B., Jung, D.I. & Berson, &. (2003). *Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership*. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Beare, H., Caidwell Brain J., & Millkan, Ross H. (1989). *Creating an excellent school*. New York: Routledge.
- Bennis & Nanus. (1985). *Leader: The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.
- Blanford Sonia. (2006). *Middle Leadership in Schools*. London: Pearson Longman.
- Braun, Jerry Bruce. (1991). *An analysis of principal leadership vision and its relationship to school climate*. *Dissertation abstract international*, 52(4), 1139-A.
- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership: Research finding, practice and skills*. Boston: Houghton Miffling.
- Fisher, Kimball. (1993). *Leading self-directed work teams: a guide to developing new team leadership skill*. New York: Mc Graw-Hill.
- House, R.J. (1971). *A path - goal theory of leader effectiveness*. *Administrative science quarterly*, 16(3), 321-339.
- House, R.J. & Dessler, G. (1974). *The path-goal theory of leadership: Some post hoc and a priori tests*. In J.G. Hunt & L.L. Larson (Eds.). *Contingency approaches in leadership*. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- House, Robert J. & Mitchell, Terence R. (1974). *Path - goal theory of leadership*. *Journal of Contemporary Business*, 3(Fall), 81-97.
- Hughes, R.L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2002). *Leadership: Enhancing the lessons*

- of experience. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Harold, W. (1978). *Personality Change in College Student*. In College and Character. New York : Nevit Standford.
- Kerr. Joseph and Keneth. (1976). "*Metting the Changing Need of Adoultts Through Education Programes and Services*," Dissertation Adstracts Interrational.
- Kahan, Seth. (2002). *Visionary leadership*. Retrieved May 9, 2010, from http://www.sethkahan.com/Resources_Ovisionary/leadership.html
- Kevin S. Groves. (2006). *Leaderemotional expressivity, visionaryleadership, and organizational change*. Journal of Leadership & Organization Development, 27(7), 566-583.
- Manning, T. and Robertson, B. (2002). *The dynamic leader-leadership development beyond the visionary leader*. Industrial and commercial training, 34(1), 137-143.
- Mullhull, P. (1981). *Nursing Philosophy and Nursing Research*: Nursing Research 10: 176-177
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mushinsky, Paul M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and Organizational psychology*. California : Brooks/Cole.
- Page, D., & Wong, P. T. P. (2000). *A conceptual framework for measuring servant leadership*. In S. Adjibolosoo (Ed.). *The human factor in shaping the course of history and development*. Boston, MA: University Press of America.
- Robbins, Beverly (2007). *Transformational Leadership in Health Care Today*. *Health Care Manager*. 26 (3) : 234-239, July/September 2007.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior: Concepts controversies and application*. 10th ed. New Jersey: Pearson prentice hall.
- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary. (2003). *Management (international edition)*. Upper saddle river, New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Beverly. (2007, July/September). *Transformational Leadership in Health Care Today*.
- Sashkin, M. (1998). *Visionary leadership*. In J. Conger, R. (ed.). *Kananga and associates charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Steers & Porter, White & Bednar. (1991: 101). *Motivation and work behaviour*. 5 th ed. New York: McGraw - Hill.

Thompson, Scott. (2005). *Getting real about visionary leadership*. Retrieved May 1, 2010, from <http://www.newhorizons.org/trans/Thompson.htm>

_____. (2009). *Visionary leadership in action while there is more to leadership than vision*. Retrieved May 1, 2010, from <http://www.newhorizons.org/trans/Thompson.htm>

Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). *Visionary leadership and strategic management*. Strategic Management Journal, 10(Summer).

Wilmore, E.L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards*. Thousand Oak, California: Conwin Press.

White & Bednar. (1991: 68). *Organisational behaviour*. Boston, MA.: Allyn & Bacon. 293

Yukl, G.A. (1989). *Leadership in organizations*. 2th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

_____. (1998). *Leadership in organizations*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

_____. (2002). *Leadership in organization international*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

_____. (2002). *Leadership in organizations*. New York: Prentice-Hall.

_____. (2006). *Leadership in organizations*. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

เรือเอก ดร. อภิธีร์ ทรงบัณฑิต

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดร.ธีรภาพ เพชรมัลลกุล

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นายสุรศักดิ์ การุญ

ผู้อำนวยการโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม

นางพัชรี ราชสาร

รองผู้อำนวยการโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม

นายโกวิท มาตย์สาลี

รองผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัด
สิ่งแวดล้อมใน

โรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และจึงนำผลไปวิเคราะห์ในขอบเขตที่ศึกษา

2. โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะชีวิตสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่
ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2 (สพม.2)

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ณ พล คำแก้ว

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

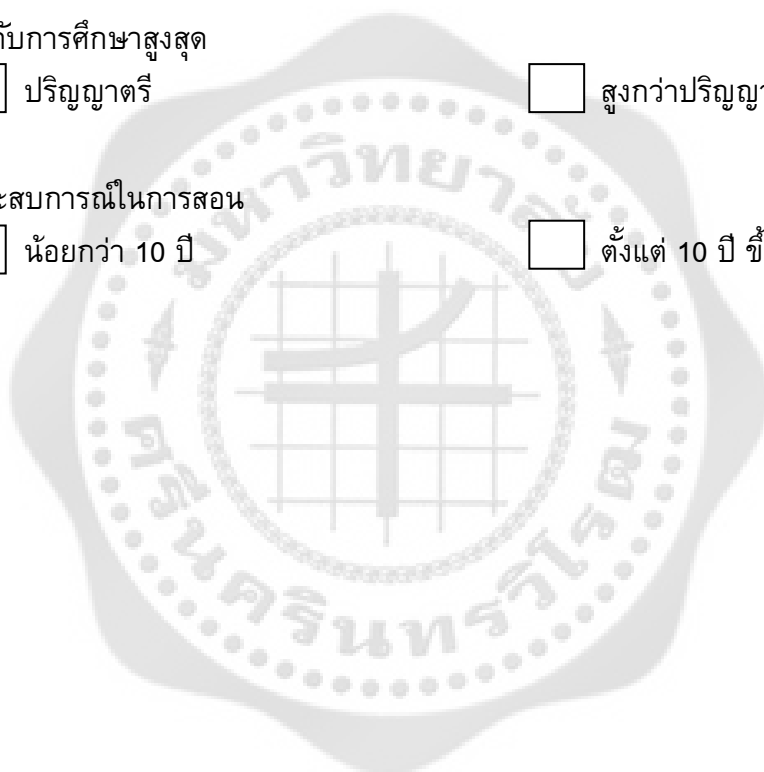
3. ประสบการณ์ในการสอน

☐

น้อยกว่า 10 ปี

☐

ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละด้าน แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อที่	สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	มีการจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษา					
2	จัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และความพร้อมในการดูแลเด็กที่เจ็บป่วยประจำห้องพยาบาล					
3	มีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์การเกษตร เช่น จอบ เสียม ฯ ให้อยู่ในสภาพใช้การได้ดีและปลอดภัย					
4	มีการจัดการดูแล สถานที่ เช่น อาคารเรียนให้มีความมั่นคงแข็งแรง เพื่อความปลอดภัยของนักเรียน					
5	มีการติดตั้งเครื่องมือ อุปกรณ์ดับเพลิงไว้					

ข้อที่	สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ในที่ที่เหมาะสมเมื่อเกิดอัคคีภัยขึ้น					
6	จัดทำป้ายหรือเครื่องหมายเตือนในที่เห็นได้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา					
7	กำหนดให้อาคารเรียนมีทางออกฉุกเฉินเมื่อเกิดอุบัติเหตุ					
8	จัดให้มีที่ตั้งของห้องอาหาร และห้องครัวที่สะอาดถูกสุขอนามัย และอยู่ห่างจากแหล่งปฏิภูล					
9	จัดให้มีห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะเพียงพอ					
10	มีการกำจัดขยะมูลฝอย อย่างเหมาะสมและถูกวิธี					

ข้อที่	ด้านวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรูที่ดี					
2.	เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง					
3.	จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์					
4.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกหัดฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง					
5.	ส่งเสริมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมสังเกตส่วนดีและส่วนด้อยของผู้เรียน					

ข้อที่	ด้านวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6.	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมกับชีวิตจริง					
7.	จัดให้มีการสังเกตและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
8.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
9.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ต่อเนื่อง					
10.	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน					
11.	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการฝึกฝนทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียน					
12.	จัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
13.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงตามจุดหมายของหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
14.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ					
15.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติจริง					
16.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม					
17.	ส่งเสริมผู้เรียนให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง					
18.	คิดค้นวิธีสอนแบบใหม่ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน					
19.	มีการปรับปรุงกระบวนการจัดการสอน					

ข้อที่	ด้านวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	จากผลการประเมินการเรียนรู้ให้เหมาะสมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					

ข้อที่	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	จัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล					
2	จัดสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3	จัดให้มีพื้นที่กีฬา และนันทนาการอย่างเพียงพอ					
4	มีการจัดการจราจรภายในสถานศึกษา และบริเวณโดยรอบอย่างเป็นระบบ					
5	จัดอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนให้ทราบถึง การป้องกันและโทษของยาเสพติดในโรงเรียน					
6	มีการใช้ประโยชน์พื้นที่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า					
7	ร่วมกับชุมชนจัดสิ่งแวดล้อมให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
8	จัดห้องเรียนที่ส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน					
9	จัดสภาพภายในห้องเรียนให้สะอาด					

	อากาศถ่ายเทได้สะดวกไม่รู้สึกอึดอัด					
10	จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้ร่มรื่นมีต้นไม้ตกแต่งเป็นระเบียบสวยงาม					



ข้อที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	วิสัยทัศน์					
1	ผู้บริหารได้ศึกษาเอกสารหรือข้อมูล ต่าง ๆ กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา โรงเรียน					
2	ผู้บริหารได้กำหนดภาพในอนาคตของ โรงเรียนเพื่อการวางแผนพัฒนาโรงเรียน					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน					
4	ผู้บริหารได้กำหนดวิธีการที่จะทำให้ โรงเรียนประสบผลสำเร็จในทุกด้าน					
5	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและความพร้อมของ บุคลากร					
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน					
7	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงศรัทธาว่า ความต้องการที่จะให้โรงเรียนแห่งนี้เป็น อย่างไรในอนาคต					
8	ผู้บริหารจะใช้การประชุมครูหรือการ พบปะกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึง อนาคตของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารจะนำความรู้ใหม่ๆ ที่รับมาคุย แลกเปลี่ยนกับคณะครูเสมอ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
10	ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปให้คณะครูตามความเหมาะสม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	การสร้างเครือข่าย					
1	ผู้บริหารใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับชุมชน					
2	ผู้บริหารกำหนดให้ครูไปเยี่ยมบ้านของนักเรียน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้นำสาระสำคัญเกี่ยวกับสถานที่สำคัญของชุมชนมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งวิทยาการของชุมชน เช่น วัด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วิทยาศาสตร์และสถานที่ราชการอื่นๆ					
5	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานแก่ชุมชน					
6	ผู้บริหารพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมแก่ชุมชน					
7	ผู้บริหารพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามความสามารถความถนัดและความสนใจของผู้เรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงแก่ผู้เรียนและผู้ปกครอง					
9	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและผู้เรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน					
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนน่านักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	การทำงานเป็นทีม					
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
2	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้ครูได้รับผิดชอบงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
3	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
4	ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานประสานและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5	ผู้บริหารจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์การทำงานให้สมาชิก ได้มีประสบการณ์การทำงานที่ หลากหลาย					
6	ผู้บริหารยอมรับในการตัดสินใจของเสียง ข้างมาก					
7	ผู้บริหารยอมรับในการตัดสินใจด้วย ความเป็นธรรม					
8	บุคลากรในที่ที่มีการติดต่อสื่อสารและให้ ข้อมูลกันในเรื่องการทำงาน					
9	ผู้บริหารจัดระบบการประเมินผลการ ทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
10	ผู้บริหารจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็น ทีมที่ส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้					

ข้อที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	การเพิ่มพลังอำนาจ					
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรริเริ่มสิ่ง ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาผลงานตนเอง					
2	ผู้บริหารมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ ได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
3	ผู้บริหารให้บุคลากรสร้างผลงานตาม ความสามารถความถนัดและความสนใจ					
4	ผู้บริหารมอบอำนาจในการทำงานให้ บุคลากร					

ข้อที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ยอมรับมากกว่าการบังคับ					
6	ผู้บริหารเลื่อนขั้นเงินเดือนการให้ ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม					
7	ผู้บริหารเอาใจใส่สวัสดิการต่างๆแก่ บุคลากร					
8	ผู้บริหารมีโอกาสได้เป็นผู้นำทีมได้ตาม สถานการณ์					
9	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรใน โรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
10	ผู้บริหารรับฟังคำแนะนำและยอมรับ ความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วย ความจริงใจ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ความคิดสร้างสรรค์					
1	ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดนวัตกรรม หรือทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร จัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูลมุมมองความคิดเห็น ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำมาปรับใช้ กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในขณะปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสามารถนำข้อเสนอแนะจากสมาชิกในองค์กรมาปรับปรุงขบวนการทำงาน					
6	ผู้บริหารให้เสนอข้อคิดเห็นหรือวิพากษ์วิจารณ์การทำงานอย่างสร้างสรรค์					
7	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาด้วยสันติวิธีโดยยึดหลักความยุติธรรมและความประนีประนอม					
8	ผู้บริหารสามารถจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร					
9	ผู้บริหารยอมรับข้อสรุปและความคิดเห็นของสมาชิก					
10	ผู้บริหารเปิดให้ซักถามข้อสงสัยได้ตลอดเวลา					

ภาคผนวก ข

- สำเนาหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/๒๐85



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา

เนื่องด้วย นายณ พล คำแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะเชิงสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สพม. 2)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายโกวิท มาตย์สาส์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายณ พล คำแก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

* (รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-888-2714

ที่ ศธ 0519.12/3086



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนยานนาวาศึกษา

เนื่องด้วย นายณ พล คำแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะชีวิตสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สพม. 2)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายณ พล คำแก้ว และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-888-2714

ที่ ศธ 0519.12/๑๐87



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม

เนื่องด้วย นายณ พล คำแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 (สพม. 2)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางพัชรี ราชสาร รองผู้อำนวยการโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นายณ พล คำแก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-888-2714



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/3088

วันที่ 24 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายณ พล คำแก้ว นิสิตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สพม. 2)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นายณ พล คำแก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 085-888-2714



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/

วันที่ มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายณ พล คำแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะชีวิตสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สพม. 2)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายณ พล คำแก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-888-2714



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล

วัน เดือน ปีเกิด

ที่อยู่ปัจจุบัน

นาย ณ พล คำแก้ว

2 มิถุนายน 2524

90/451 คอนโด ไอดีโอ โมบี พระราม 9

ถนน พระราม 9 แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง

กรุงเทพมหานคร 10310

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ประวัติการศึกษา

ครู คศ.1

โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม

พ.ศ.2551

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ) วิทยาการคอมพิวเตอร์

จากมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

พ.ศ.2553

ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต)

จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ.2558

การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ