

372,19011

ม 468 ป

๖๖๖

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร

๖7 พ.ค. 2540

ปริญญาโท

ของ

มารศรี สุธานี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิตติ สาขาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๖๖๖๖

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต
สาขา การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร. สดดา ทับสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร. เนาวรัตน์ วิไลชนม์)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร. สดดา ทับสุวรรณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ.ดร. ปรีชา คัมภีรปกรณ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ .4..เดือน มีนาคม พ.ศ.2540

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุน

จาก

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยได้รับความเมตตา ดูแล เอาใจใส่
ตรวจแก้ไขอย่างละเอียดจาก ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ผู้วิจัยชาวซึ่ง
ในพระคุณของท่านเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.สุดา ทัพสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและ
ตรวจแก้จนปริญญานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรภรณ์ ที่กรุณา
เป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ให้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่กรุณาให้ทุนอุดหนุนในการ
วิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา (นางอุไรวรรณ ธรรมกรบัญญัติ)
ที่กรุณาให้หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และขอขอบคุณ อาจารย์ปรีชา บุญรอด
คุณธีระยุทธ เหล่าพาณิชย์ ที่กรุณาประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
และขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน

นอกเหนือจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญเอก สาขาการบริหารการศึกษา
รุ่นที่ 4 ที่เป็นกำลังใจซึ่งกันและกันเสมอมา และผู้ที่อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จครั้งนี้
คอยช่วยเหลือทุกเรื่องและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด คือ คุณกมล สุธานี และคุณอดิษฐ์
สำราญ

ประโยชน์ที่ได้รับจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้ที่สนใจทางการศึกษา
ทุกท่าน

มารศรี สุธานี

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	4
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
กรอบความคิดในการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	10
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	10
ตัวแปรที่ศึกษา	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	19
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	29 ✓
การสร้างวิสัยทัศน์	33
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	35
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	36
วิสัยทัศน์กับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ	38 ✓
เครื่องมือวัด	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	45
ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน	47
ปัจจัยด้านชีวสังคม	47
ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร	48
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	48
แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	49
พฤติกรรมกรรมการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน	50
เครื่องมือวัด	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
พฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง	53
แนวความคิดเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง	53
พฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง	55
เครื่องมือวัด	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
ปัจจัยภายในโรงเรียน : บรรยากาศโรงเรียน	58
ความหมาย	58
แบบของบรรยากาศ	59
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของ	
ผู้บริหารโรงเรียน	60
เครื่องมือวัด	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	66
แนวคิดว่าเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	66

ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของชุมชนกับวิสัยทัศน์

ของผู้บริหารโรงเรียน 67

ความคาดหวังของกรรมการการศึกษาโรงเรียน 68

ความคาดหวังทางการศึกษา 68

การสนับสนุนจากชุมชน 68

3 วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนของการวิจัย 71

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 71

ตัวแปรที่ศึกษา 72

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 73

การหาคุณภาพของเครื่องมือ 88

การเก็บรวบรวมข้อมูล 89

การจัดกระทำข้อมูล 89

การวิเคราะห์ข้อมูล 90

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 90

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 92

จำนวนข้อมูล 94

สภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา 96

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน 106

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 106

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 109

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3	118
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4	124
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5	132
 5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	
บทย่อ	148
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	149
วิธีดำเนินการวิจัย	149
สรุปผล	152
สรุปผลการวิจัยทั่วไป	152
สรุปผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน	154
อภิปรายผล	158
ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดการวิจัย	158
ปัจจัยและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ..	158
ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ..	160
พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง	161
ประสบการณ์ทางการบริหาร	162
พฤติกรรมสนับสนุน	162
พฤติกรรมการสั่งการ	163
พฤติกรรมร่วมมือ	163
พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	164
ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน	164
การให้ความช่วยเหลือ	165
การมีส่วนร่วม	165

ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับสมมติฐาน	166
ข้อเสนอแนะ	172
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ	172
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	173 ✓
 บรรณานุกรม	 174
 ภาคผนวก	 187
 ประวัติย่อของผู้วิจัย	 213

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	สรุปผลการประเมินความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2537	27
2	จำนวนข้อมูลที่ส่งไป ได้รับคืน และที่ใช้ในการวิเคราะห์	95
3	จำนวนและร้อยละของตัวแปรปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน	97
4	จำนวนและร้อยละของตัวแปรปัจจัยภายในโรงเรียน	100
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	102
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน	104
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน และครู	107
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ ปานกลาง และน้อย	108
9	ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในมิติการสร้างวิสัยทัศน์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคมของ ผู้บริหารโรงเรียน	110
10	ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในมิติการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคมของ ผู้บริหารโรงเรียน	111

11	ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในมิติการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคมของ ผู้บริหารโรงเรียน	112
12	ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ..	113
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา	114
14	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ..	116
15	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน เมื่อพิจารณาตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	119
16	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นรายคู่ จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	120
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย 19 ตัว กับผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน	122
18	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	125
19	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	126
20	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียน กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	127
21	ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	128

22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 กลุ่ม กับวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	130
23	ค่าสถิติของตัวแปรในแต่ละปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	133
24	ค่าสถิติของตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว ที่ใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน	136
25	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ ของตัวพยากรณ์จากตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	138
26	อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ ของตัวพยากรณ์จากตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว ที่ใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	139
27	ค่าสถิติตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย	140
28	ค่าสถิติตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง	141
29	ค่าสถิติตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ	141
30	ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	142
31	สรุปผลการวิจัยโดยพิจารณาตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย	145
32	แสดงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน	188
33	แสดงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประเมินโดยครู	189
34	แสดงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประเมินโดยกลุ่มรวม	190
35	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	191

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย	9
2 ระบบบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร	20
3 รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร	26

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ในช่วงระยะเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพอย่างแพร่หลาย (Weber. 1971 ; Edmonds. 1979 ; Brookoves and others. 1979 ; Mortimore. 1982) ต่อมาเปอร์รี่และสมิธ (Purkey and Smith. 1983 : 443) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเหล่านั้น พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีคุณลักษณะสำคัญเหมือนกัน 5 ประการ คือ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (2) เป้าหมายทางวิชาการชัดเจน (3) มีบรรยากาศทางวิชาการ (4) ตั้งความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้สูง (5) ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนนั้น มีผลงานวิจัยอันปัจจุบันหลายฉบับยืนยันว่าผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (จันทร์ภาณี สงวนนาม. 2533 ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 ; Andrews and Soder. 1987 ; Hackett. 1993 ; Sagar. 1993) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่เชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2534 ; Blumberg and Greenfield. 1986 ; Ubben and Hughes. 1987 ; Holmes and Wynne. 1989 ; Kimbrough and Burkett. 1990 ; Seyfarth. 1991 ; Sergiovanni. 1991)

ผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนของตนให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Sergiovanni. 1984 : 7 ; Davis and Thomas. 1989 : 18) ดังที่แรมเซย์และคลาร์ก (Ramsay and Clark. 1990 : 1) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่าไม่มี

โรงเรียนใดสามารถสร้างสรรค์ให้เจริญก้าวหน้าได้หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์และไม่มีโรงเรียนใดสามารถดำรงรักษาความเป็นโรงเรียนที่ดีไว้ได้หากผู้บริหารโรงเรียนไม่มีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์จะกำหนดให้ผู้นำแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้ที่มีวิสัยทัศน์จะไม่มีความต้องการเพียงเพื่อดำรงรักษาสถานภาพขององค์การเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไว้เท่านั้น หากแต่จะมุ่งแสวงหาวิถีทางปฏิบัติที่จะนำองค์การไปสู่สิ่งที่ดีกว่า วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการจะให้โรงเรียนเป็นอย่างไรมาก่อน (Blumberg and Greenfield. 1986 : 228)

นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังทำให้ผู้นำมองเห็นว่า อะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์การและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์การได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร เพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ โดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษกว่าธรรมดา (Duke. 1987 : 51 ; Bennis. 1989 : 36 - 37)

สำหรับงานการศึกษาของไทยยังไม่ปรากฏว่ามีงานวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน แต่มีผลงานวิจัยจำนวนหนึ่งศึกษาผู้บริหารโรงเรียนในแง่มุมต่าง ๆ ได้แก่ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน (บุญมา กับบนาทพงษ์. 2532 ; จันทราณี สงวนนาม. 2533 ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536) แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (สม มั่งคั่ง. 2532 ; วัชรินทร์ นุชนาคา. 2533 ; นิพนธ์ อุทก. 2535) พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน (สมศักดิ์ มั่นสวัสดิ์. 2531 ; อนงค์ หัสติน. 2532 ; จิรพจน์ สุภาวณิชย์กุล. 2533 ; สามารถ รักษาศิลป์. 2534 ; อาราม สุวรรณชัยราม. 2535) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น งานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2531 : 53) ได้วิจัยพบว่าครูใหญ่ใช้เวลาไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอซึ่งได้แก่ ทักษะทางวิชาการ และการวางแผน ครูใหญ่ไม่ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานของครู และครูใหญ่ยึดหลักการในการปฏิบัติงานต่างกัน และยังมีผลงานวิจัยของ สมหวัง

พิชยานุวัณน์ และคนอื่น ๆ (2532 : 74) ได้ศึกษาความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า คุณสมบัติที่จำเป็น ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ความรู้เรื่องหลักสูตร และ การพัฒนาหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการตระหนักเป็นอย่างดีถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการขึ้นมาเป็นการเฉพาะ และได้ดำเนินการจัดทำมีการฝึกอบรมแก่ผู้ที่มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร งานตนเองเดียวกันกรุงเทพมหานครโดยสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ก็ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการศึกษานักผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทุกคนด้วยเหมือนกัน ในปัจจุบันนี้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านหลักสูตรการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเสียก่อน (คณะกรรมการข้าราชการครู. 2528 : 51)

เป็นที่น่าสังเกตว่าในวงการวิจัยทางการศึกษากิตติ ในหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารกิตติ ยังมิได้มีการกล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนแต่ประการใด ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยมิได้กล่าวถึงการปลูกฝังและสร้างเสริมวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนย่อมเป็นการยากที่จะได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยอาศัยแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านผู้วิจัยมีความเชื่อว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Sergiovanni. 1984 : 7 ; Manasse. 1984 : 43 ; Blumberg and Greenfield. 1986 : 176 - 179 ; Davis and Thomas. 1989 : 18 ; Ramsay and Clark. 1990 : 1) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

เนื่องจากงานวิจัยทางการศึกษามักกำหนดโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และไม่มีประสิทธิผลจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือคะแนนที่ได้จากการสอบแบบทดสอบมาตรฐาน (Coleman. 1966 ; Weber. 1971 ; Edmonds. 1979 ; Mortimore. 1982) งานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่องโครงการวิจัยสารสนเทศเพื่อติดตามและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2533) ก็ได้ใช้คะแนนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเครื่องมือในการประเมินคุณภาพโรงเรียน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครนั้น วัตถุประสงค์และแนวผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสิน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในระดับนำพหุใจ หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับนำพหุใจทุกกลุ่มประสบการณ์ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับนำพหุใจเป็นจำนวนร้อยละ 50 - 99 ของจำนวนกลุ่มประสบการณ์ทั้งหมดในชั้นเรียนนั้น และโรงเรียนประสบผลสำเร็จในระดับน้อย หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับนำพหุใจต่ำกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนกลุ่มประสบการณ์ทั้งหมดในชั้นเรียนนั้น ดังนั้น การศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในประเด็นการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันจะมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันหรือไม่ และการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็นและควรจะต้องทำ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพื่อสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นรากฐานสำคัญในการสนับสนุนให้การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเจริญก้าวหน้าต่อไป

ปัญหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยตั้งปัญหาการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
3. ปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน และเมื่อโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน
4. เพื่อศึกษาปริมาณการทบทวนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ตัวแปรด้านปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเป็นตัวทำนาย

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยนี้จะเป็นการขยายขอบเขตการศึกษาภาวะผู้นำทางการบริหารให้กว้างขวางออกไป
2. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะ เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น
3. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาระดับสูงของกรุงเทพมหานคร โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายในการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
4. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษากรุงเทพมหานครระดับสูง ในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน
4. ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
5. ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ประสานแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน โดยศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของบรอน (Braun. 1991) ที่ได้เสนอความคิดไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนหมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ได้อาศัยแนวคิดของเทรธอวอน (Trethowan. 1991 : 5) ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมี 3 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยภายในตัวผู้นำ ซึ่งหมายถึงความเชื่อและค่านิยมทางการศึกษา (2) ปัจจัยภายในโรงเรียน ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างคณะครูและการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน และ (3) ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งหมายถึง ความต้องการและความคาดหวังทางการศึกษาของชุมชน นอกจากนี้ยังได้อาศัยแนวความคิดของ ล็อก และคนอื่น ๆ (Locke

and others. 1991 : 7) ที่เชื่อว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวผู้นำ ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการบริหาร ความสามารถด้านสติปัญญา และแนวความคิดของแมนาส (Manasse. 1986) ซึ่งได้ศึกษาพบว่าทักษะหรือความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 ประการ คือ (1) ทักษะด้านการจัดกระทำข้อมูล (2) ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์การ (3) ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและการจัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ (4) ความคิดสร้างสรรค์ (5) ความตระหนักในตนเอง และได้ประสานกับแนวความคิดของ ลิกาต้า และคนอื่น ๆ (Licata and others. 1990 : 94) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ในการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัตินั้น จะได้ผลเพียงไรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบความคิดเบื้องต้นในการกำหนดปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน (2) ปัจจัยภายในโรงเรียน (3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งแต่ละกลุ่มได้กำหนดตัวแปรย่อยดังนี้

1. ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ตัวแปรย่อย ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

1.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ตัวแปรย่อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้ประสานแนวความคิดของควายเออร์ (Dwyer. 1984) อับเบน และฮิวจ์ (Ubben and Hughes. 1987) เฮค และคนอื่น ๆ (Heck and others. 1990) และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้อาศัยแนวความคิดของฮอลล์และคนอื่น ๆ (Hall and others. 1984) และคาร์เนล (Carnell. 1990)

2. ปัจจัยภายในโรงเรียน ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศโรงเรียน โดยอาศัยแนวความคิดของฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986) ตัวแปรย่อย ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรม

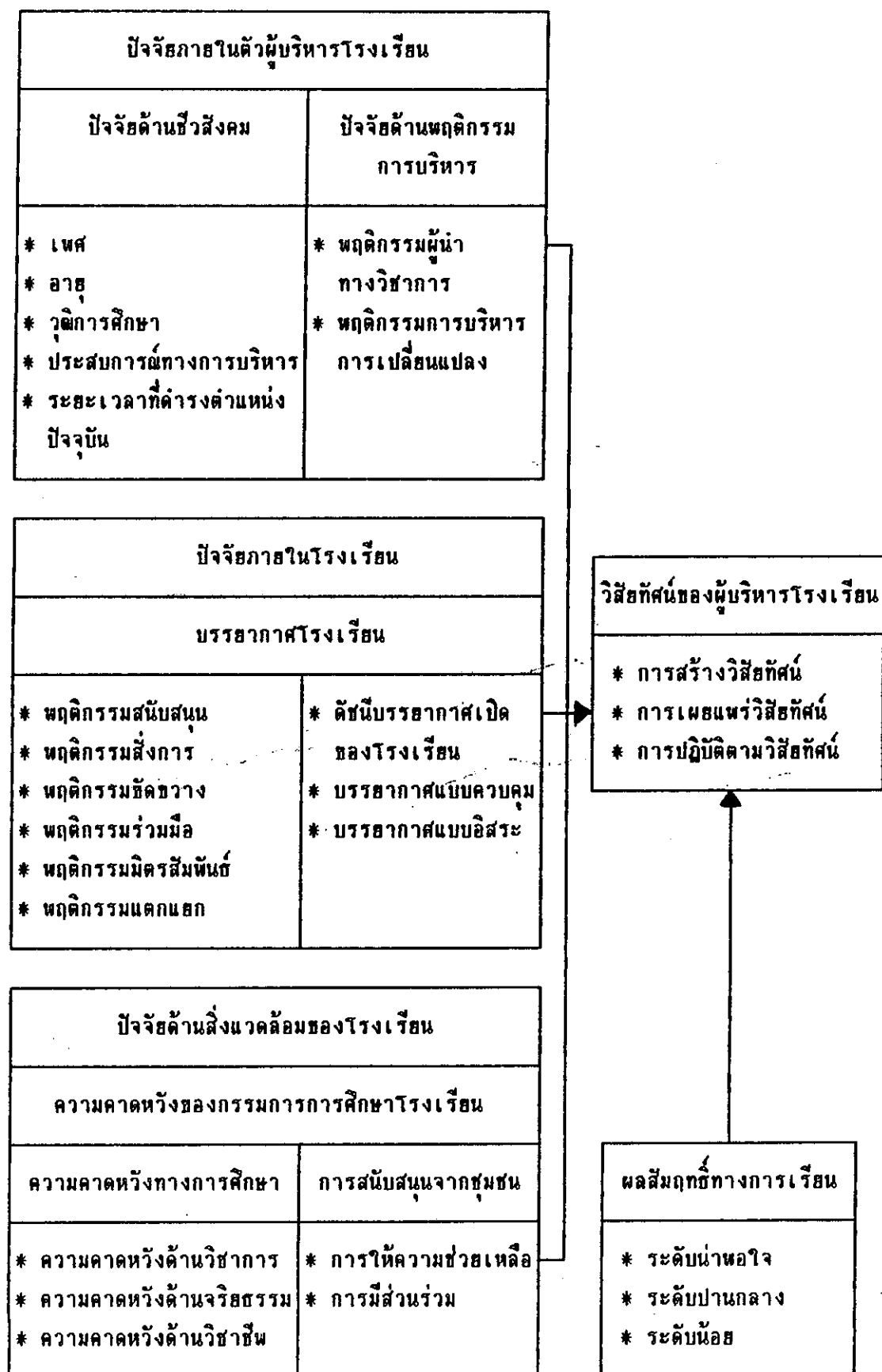
ชัดขวาง และพฤติกรรมครู 3 ด้าน คือ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรม แดกแยก ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทั้ง 6 ด้านนี้ จะนำไปคำนวณค่าดัชนีบรรยากาศเปิด ของโรงเรียน ซึ่งเป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยากาศเปิดน้อยที่สุด - มากที่สุด

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน โดยอาศัยแนวความคิดของควายเออร์ (Dwyer. 1984) อับเบน และฮิวจ์ (Ubben and Hughes. 1987) และเทรธโธว (Trethowan. 1991) ผู้วิจัยได้ศึกษาความคาดหวังของกรรมการการศึกษาโรงเรียน 2 ด้าน คือ

3.1 ความคาดหวังทางการศึกษา ตัวแปรย่อยประกอบด้วย ความคาดหวังด้าน วิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความคาดหวังด้านวิชาชีพ

3.2 การสนับสนุนจากชุมชน ตัวแปรย่อยประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วม

เมื่อประธานแนวคิดดังกล่าวมาแล้ว จึงได้พัฒนามาเป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีลักษณะดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเฉพาะวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2538
2. ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยเน้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 427 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประจำปีการศึกษา 2537 เป็นเกณฑ์ จะได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ ปานกลาง น้อย โดยในแต่ละกลุ่มจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ภูมิการศึกษา

1.1.4 ประสบการณ์ทางการบริหาร

1.1.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

1.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ

1.2.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

1.2.2 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. ปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย

คือ

2.1 พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน

2.1.1 พฤติกรรมสนับสนุน

2.1.2 พฤติกรรมสั่งการ

2.1.3 พฤติกรรมขัดขวาง

2.2 พฤติกรรมครู 3 ด้าน

2.2.1 พฤติกรรมร่วมมือ

2.2.2 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

2.2.3 พฤติกรรมแตกแยก

2.3 ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังของกรรมการ
การศึกษาโรงเรียน ซึ่งมี 2 ด้าน คือ

3.1 ความคาดหวังทางการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ

3.1.1 ความคาดหวังด้านวิชาการ

3.1.2 ความคาดหวังด้านจริยธรรม

3.1.3 ความคาดหวังด้านวิชาชีพ

3.2 การสนับสนุนจากชุมชน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ

3.2.1 การให้ความช่วยเหลือ

3.2.2 การมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม คือวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และบางโรงเรียนเปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนผลการสอบปลายปีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2537 ที่ได้จากแต่ละกลุ่มประสบการณ์ คือ กลุ่มทักษะภาษาไทย กลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต (สข.) กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย (สสน.) กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ (กพอ.) กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ)
- 3.1 โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ หมายถึง โรงเรียนที่มีกลุ่มประสบการณ์ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับน่าพอใจทุกกลุ่มประสบการณ์
- 3.2 โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีกลุ่มประสบการณ์ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับน่าพอใจ 3-5 กลุ่มประสบการณ์
- 3.3 โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย หมายถึง โรงเรียน

ที่มีกลุ่มประสบการณ์ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับน่าพอใจ 0 - 2 กลุ่มประสบการณ์

4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษา มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์มี 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างภาพอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียน

4.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

4.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปในนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันของโรงเรียนและโดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู

การวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ใช้เครื่องมือวัด ซึ่งพัฒนามาจาก LVQ - P (Leadership Vision Questionnaire - Principal) ของบรอน (Braun. 1991)

5. ปัจจัยด้านชีวสังคม หมายถึง องค์ประกอบส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ภูมิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน

5.1 อายุ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คืออายุน้อย กับอายุมาก โดยใช้ค่าเฉลี่ยอายุผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่ง ถ้าผู้บริหารมีอายุตั้งแต่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างขึ้นไปถือเป็นผู้มีอายุมาก ถ้าผู้บริหารอายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างถือเป็นผู้บริหารอายุน้อย

5.3 ประสิทธิภาพทางการบริหาร หมายถึง จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ น้อยกับมาก โดยใช้ค่าเฉลี่ยจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่ง ถ้าจำนวนปีที่ผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าค่าเฉลี่ยถือว่ามีประสิทธิภาพทางการบริหารมาก ถ้าจำนวนปีที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยถือว่ามีประสิทธิภาพทางการบริหารน้อย

5.4 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารโรงเรียนมาดำรงตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นานกับไม่นาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวนปีที่ผู้บริหารโรงเรียนมาดำรงตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่ง ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการในโรงเรียนปัจจุบันมากกว่าค่าเฉลี่ย ถือว่าอยู่ในกลุ่มนาน ถ้ามีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ถือว่าอยู่ในกลุ่มไม่นาน

6. ปัจจัยด้านพฤติกรรมบริหาร หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการเกี่ยวกับ ครู นักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

6.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดจากดวายเป็น (Dwyer. 1984) อับเบนและฮิวจ์ (Ubben and Hughes. 1987) เฮคและคนอื่น ๆ (Heck and others. 1990)

6.2 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการในการบริหารโรงเรียน ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากแบบสอบถาม "Change Management Skills" ของคาร์แนล (Carnall. 1990) และแนวคิดของฮอลล์และคนอื่น ๆ (Hall and others. 1984)

7. บรรยาการโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูและระหว่างคณะครูด้วยกันเอง ซึ่งทำให้โรงเรียนหนึ่งแตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน ซึ่งแยกออกเป็นพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน และพฤติกรรมครู 3 ด้าน ดังนี้

พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่

พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครู

พฤติกรรมสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด และยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ

พฤติกรรมขัดขวาง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายภาระหน้าที่ให้คณะครูมากเกินไป อันเป็นอุปสรรคขัดขวางต่องานการสอน

พฤติกรรมครู 3 ด้าน ได้แก่

พฤติกรรมร่วมมือ หมายถึง คณะครูมีการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน

พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อยมีการพบปะกันอยู่เสมอ

พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง คณะครูมีการพบปะกันน้อย มีความแตกแยกและขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนและพฤติกรรมครู ทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าวนี้ เมื่อนำไปคำนวณทางสถิติจะได้ค่าดัชนีบรรยาการเปิดของโรงเรียน

ดัชนีบรรยาการเปิดของโรงเรียน หมายถึง ตัวเลขที่ได้จากการคำนวณค่าของพฤติกรรมผู้บริหาร 3 ด้าน และพฤติกรรมครู 3 ด้าน หากค่าตัวเลขด้านแสดงว่าบรรยาการโรงเรียนเปิดน้อย หากค่าตัวเลขสูงแสดงว่าบรรยาการโรงเรียนเปิดมาก ซึ่งค่าดัชนีบรรยาการเปิดของโรงเรียนนี้จะเป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยาการเปิดของโรงเรียนซึ่งเปิดน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด

การวัดบรรยากาศโรงเรียนใช้เครื่องมือวัดซึ่งพัฒนามาจาก OCDQ - RE (Revised Organizational Climate Description Questionnaire for Elementary School) ของฮอยและคโลฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986)

8. กรรมการการศึกษาโรงเรียน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับคัดเลือกจากโรงเรียน เป็นผู้มีความเหมาะสม และเสนอชื่อไปยังสำนักงานเขต เพื่อให้ผู้อำนวยการเขตลงนามแต่งตั้ง โดยมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียน

9. ความคาดหวังของกรรมการการศึกษาโรงเรียน หมายถึง เป้าหมายซึ่งกรรมการการศึกษาโรงเรียนต้องการได้รับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

9.1 ความคาดหวังทางการศึกษา หมายถึง ความต้องการของกรรมการการศึกษาโรงเรียนที่ต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นความสำคัญในด้านมากที่สุด ซึ่งได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านจริยธรรม ด้านวิชาชีพ

9.1.1 ความคาดหวังด้านวิชาการ หมายถึง กรรมการการศึกษา-โรงเรียนต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบแข่งขัน ด้านวิชาการต่าง ๆ และการให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน

9.1.2 ความคาดหวังด้านจริยธรรม หมายถึง กรรมการการศึกษา-โรงเรียนต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นการพัฒนานักเรียนด้านความคิด จิตใจ กิริยามารยาท วัฒนธรรม ซาบซึ้งในศิลปะและเลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย การมีสุขภาพสมบูรณ์ และการส่งเสริมด้านจริยธรรมแก่ชุมชน

9.1.3 ความคาดหวังด้านวิชาชีพ หมายถึง กรรมการการศึกษา-โรงเรียนต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นให้นักเรียนมีความรู้พื้นฐานและทักษะเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และการให้บริการด้านวิชาชีพแก่ชุมชน

9.2 การสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนหรือกรรมการการศึกษา-โรงเรียนให้ความสนับสนุนโรงเรียน

9.2.1 การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ชุมชนหรือกรรมการ
การศึกษาโรงเรียนให้การช่วยเหลือโรงเรียนในเรื่องเงินทุน ทรัพยากร หรือการเป็น
แหล่งวิทยาการ

9.2.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ชุมชนหรือกรรมการ
การศึกษาโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการศึกษา

การวัดความคาดหวังของกรรมการการศึกษาโรงเรียน ใช้เครื่องมือวัด ซึ่ง
ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1
สอบถามความคาดหวังทางการศึกษา ตอนที่ 2 สอบถามการสนับสนุนจากชุมชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 2.1 การสร้างวิสัยทัศน์
 - 2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - 2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 3.1 ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน
 - 3.1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม
 - 3.1.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร
 - 3.1.2.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
 - 3.1.2.2 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 ปัจจัยภายนอกโรงเรียน : บริรยากาศโรงเรียน
 - 3.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน
 - 3.3.1 ความคาดหวังทางการศึกษา
 - 3.3.1.1 ความคาดหวังด้านวิชาการ
 - 3.3.1.2 ความคาดหวังด้านจริยธรรม
 - 3.3.1.3 ความคาดหวังด้านวิชาชีพ
 - 3.3.2 การสนับสนุนจากชุมชน
 - 3.3.2.1 การให้ความช่วยเหลือ
 - 3.3.2.2 การมีส่วนร่วม

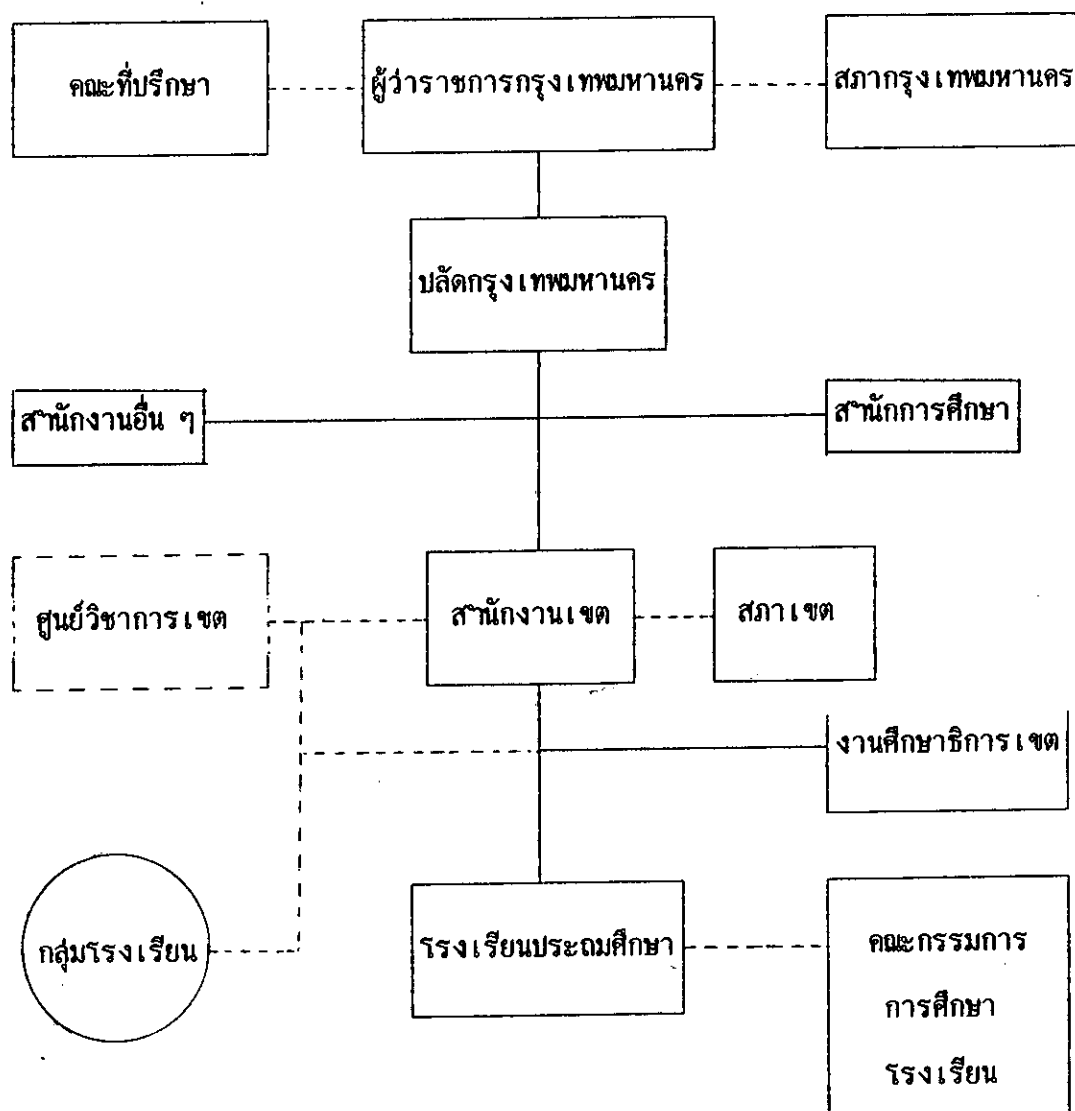
การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามมาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยจัดการศึกษา 5 ลักษณะ คือ การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา) ระดับอุดมศึกษา (วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์, วิทยาลัยแพทยกรุงเทพมหานคร) และการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (สำนักงานการศึกษา. 2537 ก : 8 - 9)

ระบบบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ระบบบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร กำหนดให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจสูงสุดในการบริหารการศึกษา ต่อจากนั้นเป็นปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต และโรงเรียน ตามลำดับ โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ปรึกษา - สนับสนุนระดับกรุงเทพมหานคร และงานศึกษาธิการเขตเป็นหน่วยงานที่ปรึกษา - สนับสนุนระดับสำนักงานเขต และยังมีศูนย์วิชาการเขตเป็นองค์กรพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับสำนักงานเขต มีคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนเป็นองค์กรที่ปรึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับโรงเรียน ดังภาพประกอบต่อไปนี้ (สำนักงานการศึกษา. 2537 ก :

ระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 2 ระบบบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร

- ที่มา : 1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 และประกาศกรุงเทพมหานคร
2. ระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2532
3. ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยกลุ่มโรงเรียน พ.ศ.2525 ตามแผนงานพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2530 - 2535)

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากรายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2536 ได้สรุปข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครไว้ดังนี้ (สำนักการศึกษา. 2537 : 12 - 13)

1. จำนวนโรงเรียน ในปีการศึกษา 2536 มีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 427 โรงเรียน กระจายทุกพื้นที่ 36 สำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร แต่ละสำนักงานเขตมีโรงเรียนในพื้นที่แตกต่างกัน สำนักงานเขตหนองจอกมีโรงเรียนในพื้นที่มากที่สุด จำนวน 37 โรงเรียน และสำนักงานเขตพญาไท มีโรงเรียนในพื้นที่เพียง 1 โรงเรียน ทุกโรงเรียนเปิดสอนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 400 คนลงมา จำนวน 202 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนระหว่าง 401 - 800 คน จำนวน 121 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป จำนวน 104 โรงเรียน

2. จำนวนห้องเรียน ในปีการศึกษา 2536 มีจำนวนห้องเรียนทั้งสิ้น 7,289 ห้องเรียน

3. จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2536 มีนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 221,882 คน

4. จำนวนครู มีข้าราชการครูจำนวน 13,073 คน เป็นชาย 3,402 คน หญิง 9,671 คน เป็นข้าราชการระดับ 6 มากที่สุด จำนวน 7,258 คน อายุราชการเฉลี่ยมากที่สุดระหว่าง 25 - 29 ปี มีครูวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด 11,154 คน คิดเป็นร้อยละ 85.32 วุฒิปริญญาโทขึ้นไป 374 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86

5. งบประมาณ ปีการศึกษา 2536 ได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 2,896,114,654 บาท เป็นเงินที่ได้จากงบประมาณแผ่นดิน 1,890,573,900 บาท จากเงินกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,005,540,754 บาท คิดเฉลี่ยค่าใช้จ่ายต่อหัว 13,052 บาทต่อคน จำแนกเป็นงบดำเนินการร้อยละ 14.80 งบลงทุนร้อยละ 25.79 และงบจ่ายประจำซึ่งได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้างประจำ ร้อยละ 59.41

6. ผู้สำเร็จการศึกษา จำนวนนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2535 จำนวน 36,929 คน คิดเป็นร้อยละ 96.05 ของนักเรียนชั้นประถม

ศึกษาปีที่ 6 ทั้งหมด ซึ่งในจำนวนนี้ได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จำนวน 32,941 คน คิดเป็นร้อยละ 89.20 ไม่ได้ศึกษาต่อและไม่ได้ประกอบอาชีพ 1,003 คน คิดเป็นร้อยละ 2.72 ประกอบอาชีพ 1,673 คน คิดเป็นร้อยละ 4.33 คน และติดตามไม่ได้จำนวน 1,312 คน คิดเป็นร้อยละ 3.55

คุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษา

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครได้พัฒนาเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ โรงเรียนครู และนักเรียนได้ร่วมกิจกรรมการประกวด การแข่งขัน จนสามารถชนะเลิศได้รับรางวัลต่าง ๆ ในระดับชาติทั้งจากภาครัฐและเอกชน เช่น โรงเรียนดีเด่นได้รับรางวัลพระราชทาน ครูดีเด่นรับรางวัลจากมูลนิธิร่วมจิตต์น้อมเกล้า ครูดีเด่นรับรางวัลจากคุรุสภา ครูดีเด่นรับรางวัลด้านวิทยาศาสตร์ดีเด่นแห่งชาติ นักเรียนได้รับรางวัลนักเรียนยูวชนชิงชนะเลิศแห่งประเทศไทย นักเรียนได้รับรางวัลประกวดภาพวาดจากสหประชาชาติ เป็นต้น

คุณภาพการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครนั้น นอกจากจะดูได้จากผลงานดีเด่นที่ได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งขันแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากรายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2535 (สำนักงานการศึกษา. 2536 ก : 9) ซึ่งได้แสดงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2534 โดยพิจารณาจากดัชนีทางการศึกษาดังนี้

1. อัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน เฉลี่ยนักเรียน 31 คน/ห้องเรียน เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดนักเรียน 40 คน/ห้องเรียน
2. อัตราส่วนนักเรียนต่อครู เฉลี่ยนักเรียน 19 คน/ครู 1 คน ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ นักเรียน 25 คน/ครู 1 คน
3. สัดส่วนครู - อาจารย์ จำนวนตามวุฒิการศึกษา ครูวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 82.88 ปริญญาโท ร้อยละ 1.62 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15.50
4. อัตราการเลื่อนชั้นของนักเรียน พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ได้เลื่อนชั้นคิดเป็นร้อยละ 83.54, 92.66, 94.60, 94.52, 93.05 และ 95.95 ตามลำดับ
5. อัตราการออกกลางคันของนักเรียน มีจำนวน 6,652 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73

6. ความสูญเปล่าทางการศึกษา

จำนวนนักเรียนที่ออกกลางคัน 6,652 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73

จำนวนนักเรียนซ้ำชั้น 17,078 คน คิดเป็นร้อยละ 7.59

ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียน 8,242 บาท

การสูญเปล่าในด้านงบประมาณจากนักเรียนซ้ำชั้นเป็นเงิน 140,756,876 บาท

จากข้อมูลที่ยกมานี้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับที่ดีกว่าเกณฑ์กำหนด ได้แก่ อัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน อัตราส่วนนักเรียนต่อครู คุณวุฒิของครู - อาจารย์ ซึ่งน่าจะเป็นผลให้ครูมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่นักเรียนได้อย่างทั่วถึง แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตที่ได้ คือนักเรียนกลับได้รับผลยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ดังจะเห็นว่าอัตราการตกซ้ำชั้นของนักเรียนโดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 7.59 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายในแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2530 - 2534) ซึ่งกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ 6 และฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2535 - 2539) กำหนดไว้ร้อยละ 4 ในปีสิ้นแผน

การพิจารณาคุณภาพการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร นอกจากจะตรวจสอบจากรายงานผลการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ยังสามารถตรวจสอบได้จากรายงานการประเมินผลความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหลักการและวิธีการดังต่อไปนี้ (สำนักการศึกษา. 2537 ข : 6 - 10)

การประเมินผลสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน

การประเมินผลสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินการผ่านเกณฑ์บุคคลของนักเรียนรายบุคคลในแต่ละสมรรถภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินการผ่านเกณฑ์สมรรถภาพ จากจำนวนนักเรียนที่ผ่านในแต่ละสมรรถภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินการผ่านเกณฑ์กลุ่มประชากร จากจำนวนสมรรถภาพที่ผ่านในแต่ละกลุ่มประชากร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการผ่านเกณฑ์รวม จากจำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่ผ่าน

เกณฑ์การตัดสินในแต่ละขั้นตอน

1. เกณฑ์ในขั้นตอนที่ 1 เกณฑ์บุคคล เป็นการประเมินคะแนนของนักเรียนเป็นรายบุคคลในแต่ละสมรรถภาพ โดยกำหนดเกณฑ์ร้อยละ 60 ขึ้นไปของคะแนนเต็มในแต่ละสมรรถภาพนั้น เช่น ในสมรรถภาพหนึ่งมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน นักเรียนต้องทำคะแนนได้ตั้งแต่ 6 คะแนนขึ้นไป จึงจะได้รับผลการประเมินในระดับ ผ่าน เกณฑ์บุคคลนี้

2. เกณฑ์ในขั้นตอนที่ 2 เกณฑ์สมรรถภาพ เป็นการประเมินจำนวนนักเรียนในสำนักงานเขตที่ได้ระดับผ่านเกณฑ์บุคคลในแต่ละสมรรถภาพ (จากขั้นตอนที่ 1) โดยแบ่งเกณฑ์การตัดสินออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.1 ระดับของผลสำเร็จน่าพอใจ กำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป หมายความว่า มีจำนวนนักเรียนในสำนักงานเขตที่ผ่านเกณฑ์บุคคล (จากขั้นตอนที่ 1) ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปของจำนวนนักเรียนทั้งหมด

2.2 ระดับผลสำเร็จปานกลาง กำหนดเกณฑ์ระหว่างร้อยละ 40 ถึง 59 หมายความว่า มีจำนวนนักเรียนในสำนักงานเขตที่ผ่านเกณฑ์บุคคล (จากขั้นตอนที่ 1) อยู่ระหว่างร้อยละ 40 - 59 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด

2.3 ระดับผลสำเร็จน้อย กำหนดเกณฑ์ต่ำกว่าร้อยละ 40 ลงไป หมายความว่า มีจำนวนนักเรียนในสำนักงานเขตที่ผ่านเกณฑ์บุคคล (จากขั้นตอนที่ 1) น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด

3. เกณฑ์ในขั้นตอนที่ 3 เกณฑ์กลุ่มประสบการณ์ เป็นการประเมินจำนวนสมรรถภาพที่ได้ระดับน่าพอใจของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ (จากขั้นตอนที่ 2) โดยแบ่งเกณฑ์การตัดสินออกเป็น 3 ระดับ คือ

3.1 ระดับของผลสำเร็จน่าพอใจ กำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายความว่า มีสมรรถภาพที่ได้รับผลการประเมินเกณฑ์สมรรถภาพ (จากขั้นตอนที่ 2) อยู่ในระดับน่าพอใจ เป็นจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไปของจำนวนสมรรถภาพทั้งหมดในกลุ่มประสบการณ์นั้น

3.2 ระดับของผลสำเร็จปานกลาง กำหนดเกณฑ์ระหว่างร้อยละ 50 ถึง 79 หมายความว่าผู้มีสมรรถภาพที่ได้รับผลการประเมินเกณฑ์สมรรถภาพ (จากขั้นตอนที่ 2) อยู่ในระดับน่าพอใจ เป็นจำนวนระหว่างร้อยละ 50 ถึง 79 ของจำนวนสมรรถภาพทั้งหมดในกลุ่มประสบการณ์นั้น

3.3 ระดับของผลสำเร็จน้อย กำหนดเกณฑ์ต่ำกว่าร้อยละ 50 หมายความว่าผู้มีสมรรถภาพที่ได้รับผลการประเมินเกณฑ์สมรรถภาพ (จากขั้นตอนที่ 2) อยู่ในระดับน่าพอใจ เป็นจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนสมรรถภาพทั้งหมดในกลุ่มประสบการณ์นั้น

4. เกณฑ์ในขั้นตอนที่ 4 เกณฑ์รวม เป็นการประเมินจำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่ได้รับระดับน่าพอใจของแต่ละชั้นเรียน (จากขั้นตอนที่ 3) โดยแบ่งเกณฑ์การตัดสินออกเป็น 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับของผลสำเร็จน่าพอใจ กำหนดเกณฑ์ร้อยละ 100 หมายความว่า มีกลุ่มประสบการณ์ที่ได้รับผลการประเมินเกณฑ์กลุ่มประสบการณ์ (จากขั้นตอนที่ 3) อยู่ในระดับน่าพอใจเป็นจำนวนครบทุกกลุ่มประสบการณ์ในชั้นเรียนนั้น

4.2 ระดับของผลสำเร็จปานกลาง กำหนดเกณฑ์ระหว่างร้อยละ 50 ถึง 99 หมายความว่า มีกลุ่มประสบการณ์ที่ได้รับผลการประเมินเกณฑ์กลุ่มประสบการณ์ (จากขั้นตอนที่ 3) อยู่ในระดับน่าพอใจเป็นจำนวนระหว่างร้อยละ 50 ถึง 99 ของจำนวนกลุ่มประสบการณ์ทั้งหมดในชั้นเรียนนั้น

4.3 ระดับของผลสำเร็จน้อย กำหนดเกณฑ์ต่ำกว่าร้อยละ 50 หมายความว่า มีกลุ่มประสบการณ์ที่ได้รับผลการประเมินเกณฑ์กลุ่มประสบการณ์ (จากขั้นตอนที่ 3) อยู่ในระดับน่าพอใจเป็นจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนกลุ่มประสบการณ์ทั้งหมดในชั้นเรียนนั้น

การประเมินผลสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนนี้ บางปีการศึกษาใช้ชื่อเรียกว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สำนักงานการศึกษา. 2536 ข) ซึ่งสามารถใช้เรียกแทนกันได้ เนื่องจากการใช้คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินระดับผลสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนนั่นเอง สำหรับเกณฑ์การตัดสินในแต่ละขั้นตอน ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถแสดงให้เห็นชัดเจนได้ดังภาพประกอบ 3 (สำนักงานการศึกษา. 2537 ข)

ขั้นที่ 4 เกณฑ์รวม		
ประเมินจากจำนวนกลุ่มประสบการณ์ที่ได้ระดับน่าพอใจ จากการประเมินในขั้นที่ 3		
ระดับของผลสำเร็จ		
น้อย (ต่ำกว่า 50%)	ปานกลาง (50 - 99%)	น่าพอใจ (100%)

ขั้นที่ 3 เกณฑ์กลุ่มประสบการณ์		
ประเมินจากจำนวนสมรรถภาพที่ได้ระดับน่าพอใจ จากการประเมินในขั้นที่ 2		
ระดับของผลสำเร็จ		
น้อย (ต่ำกว่า 50%)	ปานกลาง (50 - 79%)	น่าพอใจ (80% ขึ้นไป)

ขั้นที่ 2 เกณฑ์สมรรถภาพ		
ประเมินจากจำนวนนักเรียนที่ได้ระดับผ่าน จากการประเมินในขั้นที่ 1		
ระดับของผลสำเร็จ		
น้อย (ต่ำกว่า 40%)	ปานกลาง (40 - 59%)	น่าพอใจ (60% ขึ้นไป)

ขั้นที่ 1 เกณฑ์บุคคล	
ประเมินจากคะแนนที่นักเรียนทำได้ในแต่ละสมรรถภาพ	
ระดับของผลสัมฤทธิ์	
ไม่ผ่าน (ต่ำกว่า 60%)	ผ่าน (60% ขึ้นไป)

ภาพประกอบ 3 รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2536

จากรายงานการประเมินผลความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2537 ซึ่งใช้แบบทดสอบชุดเดียวกันทุกโรงเรียน
ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1 สรุปผลการประเมินผลความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 - 2537

ปีการศึกษา	2531			2532			2533			2534		
ระดับ ความสำเร็จ	น้อย	ปาน กลาง	น่า พอใจ	น้อย	ปาน กลาง	น่า พอใจ	น้อย	ปาน กลาง	น่า พอใจ	น้อย	ปาน กลาง	น่า พอใจ
<u>กลุ่มประสบการณ์</u>												
คณิตศาสตร์		/			/			/		/		
ภาษาไทย			/			/			/			/
สพช.		/			/			/			/	
สสน.		/			/			/			/	
กพอ.			/		/				/		/	
ภาษาอังกฤษ			/			/			/		/	
ระดับผลสำเร็จ ของโรงเรียน	ปานกลาง			น้อย			ปานกลาง			น้อย		

ตาราง 1 (ต่อ)

ปีการศึกษา	2535			2536			2537		
ระดับ ความสำเร็จ	น้อย	ปาน กลาง	น่า พอใจ	น้อย	ปาน กลาง	น่า พอใจ	น้อย	ปาน กลาง	น่า พอใจ
<u>กลุ่มประสบการณ์</u>									
คณิตศาสตร์		/			/			/	
ภาษาไทย			/			/			/
สพช.		/						/	
สสน.			/		/			/	
กพอ.			/			/			/
ภาษาอังกฤษ		/			/			/	
ระดับผลสำเร็จ ของโรงเรียน	ปานกลาง			น้อย			น้อย		

ที่มา รายงานผลการประเมินความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2531 - 2537

จากข้อมูลนี้ แสดงให้เห็นว่าผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของ กรุงเทพมหานครนั้น ในปีการศึกษาใดเลยที่ผลการจัดการศึกษาทุกกลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับน่าพอใจ จะเห็นได้ว่า ในปีการศึกษา 2531, 2533 และ 2535 ระดับผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และในปีการศึกษา 2532, 2534, 2536 และ 2537 ระดับผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครได้หาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพดีขึ้นตลอดมาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเพิ่มงบประมาณ การปรับปรุงอาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การประกวดโรงเรียนและครูมาตรฐานดีเด่น การสอบแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการของนักเรียน การจัดอบรมผู้บริหารโรงเรียนและครู การให้ความช่วยเหลือนักเรียนยากจน เป็นต้น

เป็นที่ทราบกันดีว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษามีอยู่หลายประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการศึกษา ปัจจัยด้านครูใหญ่ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านผู้ปกครองและนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 86) ในบรรดาปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวถึงนี้ นักการศึกษามีความเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานครต่อไป

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

เนื่องจากคำว่า "Vision" นี้ ยังมิได้มีการบัญญัติศัพท์ขึ้นในภาษาไทย ดังนั้นเมื่อบุคคลต้องการกล่าวถึงคำนี้จึงคิดถ้อยคำขึ้นเรียกใช้กันเอง เช่น ทศนภาพ ญาณทรรศน์ วิสัยทัศน์ ปัญญาทัศน์ และบางท่านใช้คำทับศัพท์ว่า "Vision" ก็มี

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้จะใช้คำว่า "วิสัยทัศน์" ในความหมายของ "Vision"

ความหมาย

นักวิชาการในซีกโลกตะวันตกใช้คำเรียกแทนคำว่า "Vision" แตกต่างกันไป ดังนี้
 ฮิคแมนและซิลวา (Hickman and Silva. 1984 : 151) ใช้คำว่า "Mental Journey" ซึ่งหมายถึง การเดินทางโดยใช้สมอง เบนนิสและนานาส (Bennis and Nanas. 1985) ใช้คำว่า "Mental Image" ซึ่งหมายถึง ภาพลักษณ์ทางสมอง ส่วนบลูมเบิร์กและกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield. 1986 : 227) ใช้คำว่า "Moral Imagination" ซึ่งหมายถึง ภาพลักษณ์ทางจริยธรรม ในขณะที่ แมนาส (Manasse. 1986 : 150) ใช้คำว่า "Roadmap" ซึ่งหมายถึง แผนที่ทางหลวง ส่วนแบร์และคนอื่นๆ (Beare and others. 1989 : 99) ใช้คำว่า "Mental Picture" ซึ่งหมายถึง ภาพลักษณ์ทางสมอง และบาร์ธ (Barth. 1991 : 148) ใช้คำว่า "Journey Forward" ซึ่งหมายถึง การเดินไปข้างหน้า นอกจากนี้เทรธอวอน (Trethowan. 1991 : 6) ใช้คำว่า "Informed Dream" ซึ่งหมายถึงความฝันอันเกิดจากความรอบรู้ โดยนัยแห่งความหมายของคำที่ใช้เรียกแทน "Vision" ดังที่ยกมา กล่าวนี้ สามารถสื่อความหมายได้ว่า "Vision" หมายถึง การมองเห็นภาพในอนาคต โดยอาศัยปัญญาหรือสมอง

นอกจากจะศึกษาจากนัยแห่งความหมายของถ้อยคำที่ใช้เรียกแทน "Vision" แล้ว ยังมีนักวิชาการได้ให้แนวความคิดและความหมายของคำว่า "Vision" หรือ "วิสัยทัศน์" ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

วิสัยทัศน์ หมายถึง การเดินทางโดยใช้สมองจากสิ่งที่รู้ไปยังสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลในปัจจุบัน ความหวัง ความฝัน และโอกาสที่จะเป็นไปได้ (Hickman and Silva. 1984 : 151)

วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์การในอนาคตซึ่งได้มาจาก ปัญญา ความคิด ความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์การมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Beare and others. 1989 : 107 ; citing Bennis and Nanas. 1985 : 89)

วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ (Blumberg and Greenfield. 1986 : 227 - 228)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์เป็นเสมือนพิมพ์เขียวขององค์การซึ่งเราต้องการจะให้เป็นในอนาคต และวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้เราสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้นได้ (Sheive and Schoenheit. 1987 : 194 ; Davis and Thomas. 1989 : 22 ; Helligel and Slocum. 1989 : 467)

จากที่กล่าวมาเราสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

แมนาส (Manasse. 1986) ได้ระบุองค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้แก่ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 3)

1. วิสัยทัศน์ทางองค์การ (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์การในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อม นั่นคือวิสัยทัศน์ทางองค์การเป็นการมององค์การในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์การเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์การภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือวิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่า องค์การในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์กร เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ ชี้บ่ง เคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่ป็นจริงในปัจจุบัน (Organization Vision) กับความเป็นไปได้ในอนาคต (Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำ จึงเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง

มิติของวิสัยทัศน์

เบนนิส (Bennis. 1989 : 37) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเพียงแต่มีวิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่เพียงพอ แต่จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน ในขณะที่เดวิสและโธมัส (Davis and Thomas. 1989 : 22 - 23) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ครูและคณะทำงาน เพื่อให้สมาชิกเหล่านั้นกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น เช่นเดียวกับที่ ลิกาต้าและคนอื่น ๆ (Licata and others. 1990 : 93) ได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พบว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้นนอกจากจะสามารถมองเห็นภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนแล้ว ยังต้องสามารถทำให้สมาชิกยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ส่วนคาลด์เวลล์ และสปิงส์ (Caldwell and Spinks. 1990 : 174) ได้ยืนยันไว้อย่างชัดเจนว่า การมีวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องกระทำให้ได้คือ การทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์กรได้เป็นผลสำเร็จด้วย

จากข้อคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวมานี้สามารถวิเคราะห์ได้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้บรรลุผลด้วย โดยอาศัยแนวความคิดของบรอน (Braun. 1991) ผู้วิจัยจึงกำหนดมิติของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็น 3 ด้าน คือ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งแต่ละด้านมีสาระสำคัญ ดังนี้

การสร้างวิสัยทัศน์

ยูคิล (Yukl. 1989 : 221) ได้กล่าวไว้ว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบกับสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดีมาประกอบองค์การตัดสินใจ ในขณะที่เอลลิสและโจสลิน (Ellis and Joslin. 1990 : 5) มีความคิดเห็นว่าทุกโรงเรียนย่อมมีศักยภาพเฉพาะของ ตนที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี ดังนั้นในการกำหนดภาพอนาคตของโรงเรียน จึงต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมของโรงเรียน เพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนไปทางใด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ รุกเอนส์และคลอฟเวอร์ (Goens and Clover. 1991 : 151 - 152) ที่มีความเห็นในทางองเดียวกันว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิจัยความต้องการของสมาชิก พิจารณาความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์กร ไปตามปัญหา สังเกตปฏิบัติการย้อนกลับของสมาชิก ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้า กลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำ ส่วนบาร์ธ (Barth. 1991 : 176 - 177) ได้อธิบายไว้ อย่างชัดเจนว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากการรวบรวมข้อมูลและคำนึงถึงความต้องการของสมาชิก เงื่อนไข และความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ขององค์การอย่างถ่องแท้ และที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์นั้นจะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้วย ในเรื่องเดียวกันนี้

ลอร์ดและคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 53 - 54) ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากวิธีการดังต่อไปนี้

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร
2. โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปก็คือ การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์กร ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา

3. โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่อ ชัดเจน ทำทาย มุ่งอนาคต มั่นคง บรรณาที่ จะบรรลุให้ได้

4. โดยการประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธผู้นำก็จะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นเช่นนั้น การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่น และจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ใช้อย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม (Shared Vision)

จากที่กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างภาพอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของโรงเรียน

ที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียน

การเผยแพร่วิสัยทัศน์

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1984 : 8) กล่าวว่าผู้ว่า ผู้บริหารสามารถเผยแพร่ให้สมาชิกรับรู้วิสัยทัศน์ของตนได้ด้วยคำพูดและการกระทำเป็นตัวอย่าง ในเวลาต่อมาชีฟและโชเฮนไฮท์ (Sheive and Schoenheit. 1987 : 101) ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้ผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทศิลป์ และบุคลิก (Yukl. 1989 : 222) ได้สนับสนุนและยืนยันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้วาทศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่าง ๆ เพื่อจูงใจนำจิตใจสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม ในขณะนั้นเบียร์และคนอื่น ๆ (Beare and others. 1989 : 120 - 121) ได้กล่าวถึงในเรื่องเดียวกันนี้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ

- (1) โดยคำพูด หมายถึง ทั้งโดยปากเปล่าและโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การหรือกับตัวสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การ
- (2) โดยการกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือน การเลือกเน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางปฏิบัติการประจำวัน
- (3) โดยการให้รางวัล หมายถึง โดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารโรงเรียน ที่เลือกให้รางวัลแก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกอื่น ๆ ของโรงเรียน โดยอาจเป็นคำพูดง่าย ๆ ที่แสดงความขอบคุณ คำยกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

นอกจากนี้เอลลิสและโจสลิน (Ellis and Joslin. 1990 : 8) มีความเชื่อว่า การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้นยังไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การให้มีความเห็นคล้อยตามและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมทั้งหลาย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งเขาเชื่อว่าวิธีการที่ดีที่สุดคือการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการ

เปลี่ยนแปลงโรงเรียน เพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ส่วนล๊อคและคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 57) ได้กล่าวถึงเรื่องเดียวกันนี้ว่า ก่อนที่ผู้นำจะสามารถนำองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับ และเกิดจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น ทั้งนี้การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การพบปะ-สังสรรค์ การบันทึก จดหมายแจ้งข่าว การอุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ เล่าเรื่อง และวิธีการต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในวิสัยทัศน์ของตน

ในเรื่องเดียวกันนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) มีความคิดเห็นว่า เมื่อผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจึงจำเป็นต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้นำเมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะเก็บไว้คนเดียวไม่ได้จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือเปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์คือ การทำให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้นำจะต้องมีศิลปะในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวมานี้ จึงสามารถสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ ทีมเพื่อกำลึงกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 4) ในเรื่องการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นี้ ชิฟและเชอเนฮัยท์ (Sheive and Schoenheit. 1987 : 102) กล่าวว่า การนำวิสัยทัศน์

แบบปฏิบัติหรือการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะบรรลุผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การเป็นผู้สื่อสารที่ดี และความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ได้ทุกสถานการณ์ ในขณะที่ แซสคิน (Sashkin. 1988 : 247) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 2 แนวทาง คือ (1) โดยการหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงไปในปรัชญาของโรงเรียน และกำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง (2) โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัด วางตนให้เป็นที่น่าไว้วางใจได้ มีความมั่นใจในตนเอง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ตรงกันว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้ผลดีนั้น คือการหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงไปในโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันของโรงเรียน (Beare and others. 1989 : 100 ; Caldwell and Spinks. 1990 : 174 ; Ramsay and Clark. 1990 : 166) และในเรื่องเดียวกันนี้ ล็อกและคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 63 - 99) ได้เสนอแนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลไว้อย่างชัดเจนดังนี้

- (1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นบัญชีรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์การในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการให้เป็นมีความใกล้ชิดกันเข้าไปทุกที จนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้เร็วที่สุด
- (2) จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ
- (3) คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคคลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด
- (4) สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และการกระจายอำนาจ
- (5) เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดี เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมา

(6) สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(7) ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้วัฒนธรรม เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

เทรทโธวอน (Trethowan. 1991 : 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ผลดี ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- (1) ต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน
- (2) พยายามสร้างจิตผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก
- (3) จัดโครงสร้างของโรงเรียนให้สนองต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- (4) จัดงบประมาณสนับสนุน
- (5) มีความเชื่อถือนและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก
- (6) อย่างกล่าวอ้างในสิ่งที่ไม่เป็นความจริงเพียงเพื่อหวังให้งานสำเร็จ แต่ต้อง

มีความจริงใจกับสมาชิก

จากความคิดเห็นของนักวิชาการดังที่กล่าวมานี้ จึงสามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปในนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันของโรงเรียนและโดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู

วิสัยทัศน์กับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

ในช่วงระยะเวลาราวสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นจำนวนมาก (Weber. 1971 ; Edmonds. 1979 ; Brookover and others. 1979 ; Mortimore. 1982) ต่อมาเปอร์กินและสมิท (Purkey and Smith. 1983 : 443) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเหล่านั้น พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีคุณลักษณะสำคัญเหมือนกัน 5 ประการ คือ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (2) มีเป้าหมายทางวิชาการชัดเจน (3) มีบรรยากาศทางวิชาการ (4) ตั้งความคาดหวังด้าน

ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้สูง (5) ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2531) ได้วิจัยพบเช่นกันว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษามี 5 ประการ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการจัดการศึกษา (2) ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน (3) ปัจจัยด้านครู (4) ปัจจัยด้านชุมชน (5) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและนักเรียน

สำหรับปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีผลงานวิจัยในปัจจุบันหลายฉบับยืนยันว่าผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (บุญมา กับภานาทพงษ์. 2532 ; จันทราณี สงวนนาม. 2533 ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 ; Andrews and Soder. 1987) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่เชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทา้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2534 ; Blumberg and Greenfield. 1986 ; Ubben and Hughes. 1987 ; Holmes and Wynne. 1989 ; Kimbrough and Burkett. 1990 ; Seyfarth. 1991 ; Sergiovanni. 1991) แต่มีเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะสามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้นักการศึกษายังเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถจัดการศึกษาได้ประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องมีความเป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Sergiovanni. 1984 : 7 ; Manasse. 1984 : 43 ; Blumberg and Greenfield. 1986 : 176 - 179 ; Davis and Thomas. 1989 : 18 ; Ramsey and Clark. 1990 : 1)

สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการทั้งหลายยอมรับตรงกันคือ วิสัยทัศน์ทา้ให้ผู้นำแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำจะปฏิบัติงานนอกเหนือจากเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ตามปกติ โดยจะเลือกกระทำการบางสิ่งบางอย่างที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การ ในขณะที่ผู้บริหารจะกระทำทุกสิ่งทุกอย่างตามภาระหน้าที่เพียงเพื่อให้ถูกต้องเท่านั้น (Sergiovanni and others. 1987 : 73 ; citing Starratt. 1977 ; Bennis. 1989 ; 36 - 37) เช่นเดียวกับที่เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 5) ได้แสดงความคิดเห็นยืนยันในเรื่องนี้ไว้ว่า ผู้นำกับผู้บริหารแตกต่างกันที่วิสัยทัศน์ ผู้นำ

ที่ดีคือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่าต้องการจะนำองค์การไปทางไหนและจะทำให้องค์การบรรลุจุดหมายปลายทางได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังทั้งหลายของสมาชิกในองค์การเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์การและสามารถกำหนดมาพบอนาคตขององค์การได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรจึงสามารถกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ โดยไม่ต้องเสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือไม่มีคุณค่าต่อองค์การ (Duke. 1987 : 51)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพราะการบริหารโรงเรียนมีกิจกรรมและขอบข่ายงานกว้างขวาง สะเทือนอ่อนและลึกซึ้ง ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการจะนำโรงเรียนเป็นอนาคต ดังที่เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1984 : 7) เสนอความคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จะจัดการศึกษาในโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถเลือกเน้นความสนใจงานสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของโรงเรียน ซึ่งจะแสดงให้สมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูด ดังนั้นสมาชิกในโรงเรียนจะมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของโรงเรียน และทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยที่มีชื่อเสียงมากของ บลูมเบิร์กและกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield. 1986 : 176) ซึ่งได้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจำนวน 8 คน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารโรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จนั้นล้วนมีคุณลักษณะที่เหมือนกันอยู่ประการหนึ่งคือ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้ที่สามารถทราบได้ว่าตนเองต้องการจะนำโรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต

ในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์นั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจะก่อให้เกิดความเชื่อและปรัชญาของโรงเรียน ซึ่งจะประสานทุกกิจกรรมของโรงเรียนเข้าไว้ด้วยกัน และทุกโปรแกรม ทุกนโยบายจะสนองตอบเป้าหมายอันเป็นหนึ่งเดียวของโรงเรียน ส่วนโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีวิสัยทัศน์นั้น วิถีปฏิบัติภายในโรงเรียนจะไม่มีเป้าหมาย

ชัดเจน โรงเรียนเหล่านั้นจะสนใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทุกอย่างภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึงแต่โดยผิวเผิน (Sergiovanni and Starratt. 1993 : 192 - 194)

จากที่กล่าวมานี้แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ทําให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง และในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมต้องการผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์จะทําให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจเลือกกระทำการบางสิ่งบางอย่างที่เห็นว่ามีความสำคัญและมีคุณค่าต่อโรงเรียนอย่างแท้จริง และจะทําให้ทุกกิจกรรมในโรงเรียนมีความสอดคล้องและสนองตอบเป้าหมายอันเป็นหนึ่งเดียวของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานในโรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เครื่องมือวัด

ในการศึกษาเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียน นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา ผู้วิจัยได้พบว่าส่วนใหญ่มักศึกษาเพื่อค้นหาว่า "อะไร" เป็นสิ่งที่ทําให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง และผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ และคำตอบที่ได้ก็คือ "วิสัยทัศน์" เป็นสิ่งที่ทําให้เกิดความต่างนั้น ทั้งนี้โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้จึงได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร (Sergiovanni. 1984 ; Bennis and Nanias. 1985 ; Blumberg and Greenfield. 1986 ; Sheive and Schoenheit. 1987) สำหรับการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงปริมาณนั้นผู้วิจัยได้พบการใช้เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงปริมาณเพียง 3 ชนิด ซึ่งสร้างขึ้นโดยนักวิชาการ 3 ท่าน คือ

(1) เครื่องมือชื่อ Executive Vision Self-Examination ซึ่งสร้างขึ้นโดยฮิคแมนและซิลวา (Hickman and Silva. 1984 : 161 - 162) ลักษณะเครื่องมือ ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบตนเองว่า มีพฤติกรรมตามรายการข้อคำถามในระดับใด

ถ้าหากได้คะแนนรวม 50 คะแนน ถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อย่างแท้จริง หากได้คะแนนต่ำกว่า 30 คะแนน แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่ยังต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงต่อไปอีก

(2) เครื่องมือชื่อ The School Vision Inventory (SVI) ซึ่งสร้างขึ้นโดยกรีนฟิลด์ ลิกาต้า และจอห์นสัน (Greenfield, Licata and Johnson. 1989) ลักษณะเครื่องมือ ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ เป็นแบบถูก - ผิด เพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Vision Exchange) ความเป็นสากลของวิสัยทัศน์ (Vision Internalization) การเสียสละเพื่อวิสัยทัศน์ (Vision Sacrifice)

(3) เครื่องมือชื่อ Leadership Vision Questionnaire ซึ่งสร้างขึ้นโดยบรอน (Braun. 1991) ลักษณะเครื่องมือประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน เพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulated Vision) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulated Vision) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operational Vision)

ผู้วิจัยได้พิจารณาเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ชนิดนี้แล้ว เห็นว่า เครื่องมือวัดของบรอน เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมเพราะสามารถตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ครอบคลุมสาระสำคัญได้มากกว่าเครื่องมืออื่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของบรอน ที่มีชื่อว่า Leadership Vision Questionnaire มาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมไทย และจะได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ชีฟและโชเฮนไฮท์ (Sheive and Schoenheit. 1987) ได้ศึกษาผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 12 คน จำนวนนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ศึกษาธิการและผู้ช่วย โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า การที่ผู้นำจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ได้นั้นจะต้องมีการประพฤติปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

- (1) เป็นผู้ตั้งสมค่านิยมที่ถูกต้องทางการศึกษา
- (2) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน
- (3) สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและเห็นคล้อยตาม
- (4) มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- (5) ลงมือปฏิบัติจริงตามที่ได้วางแผนไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ

ทางการบริหาร

ทอมป์สัน (Thompson. 1990 : 375) ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการหลายอย่างในการให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ แต่วิธีการที่ใช้มาก 7 อย่าง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การเขียน การพูด การจัดโครงการ การเป็นแม่แบบ การใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง การใช้อุปมาอุปไมยและการสร้างความไว้วางใจ

เฟกิท (Fekete. 1991 : 755) ได้ศึกษาองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 5 ประการ คือ (1) เวลา (2) แหล่งกำเนิด (3) ธรรมชาติของวิสัยทัศน์ (4) โครงสร้างขององค์กร (5) ยุทธศาสตร์การจัดการ โดยวิธีการสัมภาษณ์กรรมการโรงเรียน ศึกษาธิการ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครองจากโรงเรียนในเขต Spokane 3 โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

- (1) ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนแต่เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของวิสัยทัศน์ทั้ง 5 ประการทั้งสิ้น
- (2) ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้เวลาในการพัฒนาวิสัยทัศน์ประมาณ 3 - 5 ปี หรือมากกว่านั้น โดยวิธีการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งข้อมูลที่เป็นความรู้สึกและเป็นความรู้เข้าด้วยกันโดยการชักชวนการกลุ่ม และในการพัฒนาวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โครงสร้างองค์กรแบบเปิดและยุทธศาสตร์การจัดการแบบให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติมแก่คณะครู

- (3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อการเรียนของนักเรียน

โธมัส (Thomas. 1991 : 1171) ได้ศึกษาวิธีการที่ใช้ในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน โดยศึกษาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) การฝึกอบรมเชิง

ปฏิบัติการในเรื่องการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับ
ผู้บริหารโรงเรียนโดยเน้นในเรื่องการวางแผน การให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน
มีส่วนร่วมในกระบวนการทางการศึกษา (2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความชัดเจนมีความมุ่งมั่น
และมีวิสัยทัศน์ส่วนตนที่เหมาะสมจะสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตาม
เป้าหมายได้ (3) รูปจำลองการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรม
ร่วมกันที่ใช้ในการวิจัยเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิผลและใช้เป็นแม่แบบได้ (4) การพัฒนา
คณะทำงานและวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการการมีส่วนร่วมในการสร้าง
วิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

บริดจ์ (Bridges. 1992 : 669) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผล
ของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยังพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถ
ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

แมคคอนเนล (McConnell. 1992 : 2351 - A) ได้ศึกษาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
และผู้นำแบบผู้จัดการในผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้พบว่าโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับสูงผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

สมิท บอริง (Smith Boring. 1993 : 3768 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างวิสัยทัศน์ การวางแผน และการบริหารเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง
วิสัยทัศน์และการวางแผน และระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารเวลา

ฮิคแมน (Hickman. 1993 : 3751 - A) ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียน
ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยวิธีการศึกษา ได้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการที่เน้นเป็นพิเศษ
ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม

บัท (Butt. 1993 : 746 - A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ซึ่ง
ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์ได้ใช้พฤติกรรมต่อไปนี้
ในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การให้มีส่วนร่วม
การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ
การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา
การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน แนวคิดเหล่านี้มีทั้งส่วนที่สอดคล้องกันและแตกต่างกันดังนี้

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1984) ได้เสนอรูปจำลองแสดงลำดับขั้นของพฤติกรรมผู้นำว่ามี 5 ระดับ ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการศึกษา ด้านการเป็นสัญลักษณ์ และด้านการสร้างวัฒนธรรม โดยมีความเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีพฤติกรรมในระดับที่ 1 - 3 เสียก่อน จึงจะเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถมีพฤติกรรมในการเป็นสัญลักษณ์และการสร้างวัฒนธรรมได้/และแมนาส (Manasse. 1986) ได้ศึกษาพบว่าทักษะหรือความรู้ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 ประการ คือ (1) ทักษะด้านการจัดกระทำข้อมูล (2) ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์การ (3) ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและการจัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ (4) ความคิดสร้างสรรค์ (5) ความตระหนักในตนเอง ในขณะที่ ทิชีและเดอานา (Tichy and Davanna. 1986 : 130) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ (1) ความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องเป้าหมายของโรงเรียน (2) การทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งคล้ายกับแนวคิดของลิกาด้าและคนอื่น ๆ (Licata and others. 1990 : 94) ได้แสดงความเห็นไว้ว่าตนเองเดียวกันว่า ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นจะได้ผลเพียงไรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศที่ดีที่เกิดขึ้นในโรงเรียน นอกจากนี้ล๊อคและคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 7) ยังได้เสนอรูปจำลองแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวผู้นำ ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการบริหาร ความสามารถด้านสติปัญญา ส่วนเทรธอว์น (Trethowan. 1991 : 5) ได้ให้แนวความคิดในเรื่องนี้ไว้อย่างค่อนข้างชัดเจนและสมบูรณ์ว่าปัจจัยที่มีส่วนในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมี 3 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยภายในตัวผู้นำ (2) ปัจจัยภายในโรงเรียน (3) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

จากแนวความคิดของนักศึกษาดังที่กล่าวมานี้ จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมี 3 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยภายในตัวผู้นำ ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตน ทักษะการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ทักษะด้านการจัดกระทำข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ และความตระหนักในตนเอง (2) ปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ ความเข้าใจอย่างชัดเจนในเป้าหมายของโรงเรียน การทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู และการสร้างบรรยากาศที่ดี (3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังทางการศึกษาของชุมชน และเป้าหมายซึ่งสังคมต้องการได้รับจากการศึกษา

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้จะศึกษาเฉพาะตัวแปรบางตัวในแต่ละปัจจัยที่เห็นว่า น่าจะสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในบริบทของสังคมไทยดังนี้

1. ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

1.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. ปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมจัดชว้าง และพฤติกรรมครู 3 ด้าน คือ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทั้ง 6 ด้านนี้ จะนำไปคำนวณหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ซึ่งเป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยากาศเปิดน้อยที่สุด - มากที่สุด

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังของกรรมการศึกษาโรงเรียน 2 ด้าน คือ

3.1 ความคาดหวังทางการศึกษา ตัวแปรย่อยประกอบด้วย ความคาดหวังด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม และความคาดหวังด้านวิชาชีพ

3.2 การสนับสนุนจากชุมชน ตัวแปรย่อยประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือและการมีส่วนร่วม

1. ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม

แมนาส (Manasse. 1986 : 164 - 165) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าทักษะหรือความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 ประการ คือ (1) ทักษะด้านการจัดกระทำข้อมูล (2) ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์การ (3) ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและการจัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ (4) ความคิดสร้างสรรค์ (5) ความตระหนักในตนเอง และในเวลาต่อมาลอคและคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 7) ได้เสนอรูปจำลองซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากคุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการบริหาร ความสามารถด้านสติปัญญา ในขณะเดียวกันเทรธอวอน (Trethowan. 1991 : 5) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งหมายถึงความเชื่อและค่านิยมทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยที่ปัจจัยเหล่านี้อาจได้มาจากพันธุกรรม การศึกษาอบรม หรือประสบการณ์จากการทำงาน (Manasse. 1986 : 164 ; Locke and others. 1991 : 36 - 37, 47) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ภูมิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน น่าจะมีส่วนสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เชกแชฟท์ (Shakeshaft. 1987 : 178 - 190) ได้ศึกษาผลงานวิจัยจำนวนมากและสรุปยืนยันว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงและเพศชายมีวิธีการบริหารโรงเรียนที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของแบบภาวะผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง และยังมีผลงานวิจัยของแทชกานดิ (Tashkandi. 1992 : 2363 - A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแบบการคิดของผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงและเพศชาย พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยดังกล่าวนี้อาจใช้เป็นข้อสันนิษฐานได้ว่า ผู้บริหารเพศหญิงและเพศชายน่าจะมีวิสัยทัศน์แตกต่างกัน เนื่องจากวิสัยทัศน์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน และจะเป็นเสมือนหลักยึดให้ผู้นำมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่ต้องการ (Duke. 1987 : 51 ; Barth. 1991 : 176 - 177) ดังนั้นเพศน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทักให้ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์แตกต่างกัน

บรอน (Braun. 1991 : 96) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และการเผยแพร่วิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และยังพบอีกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียนปัจจุบันเป็นระยะเวลาสั้นกว่าจะมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งอยู่นานกว่า ส่วนตัวแปรด้านอายุและวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร

1.2.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1984 : 8 - 9) ได้เสนอรูปจำลองแสดงลำดับขั้นของพฤติกรรมผู้นำไว้ 5 ระดับ ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการศึกษา ด้านการเป็นสัญลักษณ์ และด้านการสร้างวัฒนธรรม จากรูปจำลองนี้สามารถอธิบายได้ว่าความรู้ด้านการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนเป็นพื้นฐานสำคัญประการหนึ่งที่มีผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของตนขึ้นมาได้ ซึ่งตรงกับความคิดของแมนาส (Manasse. 1986 : 169) ที่กล่าวว่าในทางองเดียวกันว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงานของโรงเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลและการจัดการเรียนการสอนที่เป็นเลิศ เช่นเดียวกับแดนทีลีย์ (Dantley. 1989 : 261) ซึ่งได้แสดงความคิดเห็นยืนยันไว้ในทางองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร ทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีการพัฒนาการของเด็ก ในขณะที่ลอคและคนอื่นๆ (Locke and others. 1991 : 35 - 37) ก็มีความเชื่อที่สอดคล้องกันว่า

วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดขึ้นมาจากการที่ผู้นำมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มีความรู้เกี่ยวกับองค์การอย่างลึกซึ้งว่าองค์การจะประสบผลสำเร็จได้ด้วยวิธีการใด

จากที่กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในด้านความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

ในช่วงระยะเวลาราวสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นจำนวนมาก. (Coleman. 1966 ; Weber. 1971 ; Edmonds. 1979 ; Brookover and others. 1979 ; Mortimore. 1982) ต่อมาเปอร์รี่และสมิท (Purkey and Smith. 1983 : 443) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเหล่านั้นได้พบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ด้วยกัน โดยที่ดเวย์เลอร์ (Dwyer. 1984) เชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมี 2 ด้าน คือ การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศโรงเรียน ในขณะที่อับเบนและฮิวจ์ (Ubben and Hughes. 1987) มีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมี 3 ด้าน คือ การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน สำหรับฮอลล์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy. 1987) ได้กำหนดไว้ว่าผู้นำทางวิชาการควรแสดงพฤติกรรมการบริหาร 3 ด้าน คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศโรงเรียน ส่วนเฮ็คและคนอื่น ๆ (Heck and others. 1990 : 100) ได้เสนอรูปจำลองทางทฤษฎีของบทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยอธิบายว่าการบริหารด้านสิ่งแวดล้อมทางการเมืองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนจะมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

การสร้างบรรยากาศโรงเรียน และการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน จะเห็นได้ว่า ^{ของเข}นักวิชาการดังที่ได้กล่าวนามมานี้มีความคิดเห็นตรงกันอยู่ประการหนึ่งคือ เห็นว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ในที่นี้ผู้วิจัยจะศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้

พฤติกรรมการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

นักวิชาการได้เสนอแนวความคิดในเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้หลายท่าน ซึ่งในแนวความคิดนั้นมีทั้งส่วนที่สอดคล้องกันและแตกต่างกันดังนี้

ควายเออร์ (Dwyer. 1984 : 36) ได้เสนอพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้ 7 ประการ คือ

- (1) เยี่ยมชั้นเรียนบ่อย ๆ
- (2) คัดเลือกครูที่สอนดีเป็นตัวอย่าง
- (3) จัดให้มีการสังเกตการสอน
- (4) จัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ
- (5) นิเทศครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน
- (6) จัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการสอน
- (7) ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล

อับเบนและฮิวจ์ (Ubben and Hughes. 1987 : 25 - 31) ได้ยกตัวอย่างกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้ดังนี้

- (1) ประสานงานโครงการทางวิชาการ
- (2) ตั้งจุดมุ่งหมายของการเรียน
- (3) เน้นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- (4) ประเมินผลการเรียนของนักเรียนบ่อย ๆ
- (5) ตั้งเป้าหมายเฉพาะของโรงเรียน

ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy. 1987 : 56) ได้กำหนดว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงพฤติกรรมการบริหารด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในเรื่องต่อไปนี้คือ

- (1) มีความรู้เรื่องหลักสูตรและการสอน
- (2) ประสานงานเรื่องหลักสูตร
- (3) นิเทศครูและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- (4) ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

เฮคและคนอื่น ๆ (Heck and others. 1990 : 107) ได้กำหนดพฤติกรรมด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

- (1) พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน
- (2) ประสานโปรแกรมทางวิชาการกับครูในทุกระดับชั้นเรียน
- (3) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการทั้งแบบเป็นทางการและ

ไม่เป็นทางการ

- (4) สังเกตการสอนของครู
- (5) ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน
- (6) เน้นผลลัพธ์จากการทดสอบเพื่อปรับปรุง
- (7) จัดหาทรัพยากรสนับสนุนการสอน
- (8) เยี่ยมชั้นเรียนบ่อย ๆ
- (9) หลังสังเกตการสอนแล้ว มีการช่วยครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน
- (10) สนองตอบความต้องการของครู
- (11) ประเมินผลโครงการเกี่ยวกับหลักสูตร

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวมานี้ สามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงพฤติกรรมการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

- (1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน
- (2) เน้นความสำคัญของการเรียนการสอน
- (3) ส่งเสริมให้มีการนิเทศครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน

- (4) จัดทำครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ
- (5) จัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการเรียนการสอนอย่างพอเพียง
- (6) ติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- (7) ประสานงานกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการทางวิชาการ
- (8) ประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน

เครื่องมือวัด

เครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งนักวิจัยทางการศึกษาได้สร้างขึ้นเมื่ออยู่หลายฉบับ เช่น แบบสอบถามผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร (Principal/Assistant Questionnaire) ของทรัสตี แห่งมหาวิทยาลัยเทนเนสซี (Trusty. 1986) แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (The Principal Instructional Management Rating Scale) ของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy. 1987) แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (Principal Instructional Leadership Questionnaire) ของเฮคและคนอื่น ๆ (Heck and others. 1990)

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการเฉพาะด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยอาศัยแนวความคิดของดวายเป็นเออร์ (Dwyer. 1984) อับเบนและฮิวจ์ (Ubben and Hughes. 1987) เฮคและคนอื่น ๆ (Heck and others. 1990)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สติลเลอร์แมน (Stillerman. 1992 : 3499) ได้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการนำโรงเรียนไปสู่วิสัยทัศน์ของตนพบว่า วิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นจากค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติของโรงเรียนและความคาดหวังของชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนโดยผ่านสิ่งซึ่งเขาให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมอย่างจริงจัง ผู้บริหารโรงเรียนนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติโดยผ่านความเป็นผู้นำทางวิชาการ การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการให้อำนาจแก่ครูเสมือนหนึ่งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงนั้น

1.2.2 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แมนาส (Manasse. 1984 : 45 - 46) ได้ศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการในอนาคตพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ 2 ประเภท จึงจะสามารถนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ กล่าวคือ (1) วิสัยทัศน์เกี่ยวกับโรงเรียนและบทบาทของตนเอง หมายถึง มีความเข้าใจถึงระบบการเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรการ มีวิสัยทัศน์มองเห็นสิ่งที่ดีกว่าในอนาคต (2) มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง หมายถึง มีทักษะที่จำเป็นต่อการนำสมาชิกทุกคนและทุกระบบย่อยขององค์กรให้ทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ต่อมาในปี ค.ศ. 1986 แมนาส (Manasse. 1986 : 151 - 152) ได้ยืนยันความคิดเดิมของเขาที่ว่า ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นผู้นำย่อมต้องการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสภาพขององค์กรที่เป็นอยู่ปัจจุบันและสภาพขององค์กรในอนาคตที่สามารถเป็นไปได้และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ "วิสัยทัศน์" ของผู้นำ เพื่อกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนและเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต นอกจากนี้แมนาส (Manasse. 1986 : 162) ยังได้กล่าวไว้อีกว่าทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับยุทธศาสตร์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บังเกิดผล ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของคาร์เนล (Carnell. 1990 : 106) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพนั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์และการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เราอาจจะกล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปได้ ในขณะที่ เดียวกันความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำโรงเรียนให้เปลี่ยนแปลงไปสู่วิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้เป็นผลสำเร็จ

เน่าหระ

แนวคิดเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนหรือองค์กรใดก็ตาม ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่เสมอ ดังที่แมนาส (Manasse. 1986 : 151) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำย่อมนำองค์กร

ไปสู่สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ผู้คนจะไม่เพียงแต่ดำรงรักษาสภาพเดิมขององค์การให้คงอยู่เท่านั้น แต่จะเป็นผู้มาซึ่งความเปลี่ยนแปลง หากองค์การใดปราศจากการเปลี่ยนแปลง องค์การนั้นย่อมไม่มีผู้นำ

สำหรับการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนนั้นคูเบน (Deal. 1990 : 9 ; citing Cuban. 1984) ได้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 หมายถึงการแก้ไขโครงสร้างที่มองเห็นได้ เช่น การประเมินผลครูและระบบการให้รางวัล การตั้งเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดอำนาจในการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ระดับที่ 2 หมายถึงการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การเปลี่ยนแปลงในระดับที่ 2 นี้มักประสบกับความล้มเหลว เนื่องจากมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ผิด ซึ่งดีลาได้กล่าวสรุปไว้ว่าปัญหาสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะแห่งจิตใจของคนมากกว่าเทคโนโลยี (Deal. 1990 : 12) ในเรื่องนี้คอมส์ (Combs. 1988 : 38 - 39) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การที่ความคิดที่ดีมากมายถูกต่อต้านและไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จได้นั้น เนื่องจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการ คือ (1) การให้ความสนใจในวัตถุหรือเทคโนโลยีมากกว่าคน (2) แนวความคิดหรือความเชื่อดั้งเดิมซึ่งอยู่ในระบบเก่ายังคงมีอิทธิพลอยู่ (3) การตั้งเป้าหมายไม่ชัดเจนและยากที่จะทำให้สำเร็จได้ โดยที่คอมส์มีความเชื่อว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจไม่เพียงแต่ในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร องค์ประกอบ หรือวิธีการต่าง ๆ เท่านั้น หากแต่จะต้องให้ความสนใจมากกว่าในเรื่องระบบความเชื่อของคน คนซึ่งจะเป็นผู้ตัดสินใจและเป็นผู้ปฏิบัติงานนั้น ความคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของแมนาส (Manasse. 1986 : 162) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่าในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจในการกระทำหรือการตัดสินใจที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของยูกิล (Yukl. 1989 : 221) ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า องค์ประกอบสำคัญในการนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายในอนาคตได้สำเร็จคือ การโน้มน้าวสมาชิกให้เห็นคล้อยตาม โดยการทำให้งานที่เขาทำมีความหมายและโดยการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นสำคัญ ที่สำคัญคือการทำให้เขามีความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงนั้น

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการในขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งวัดและประเมินผลได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก

พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารย่อมมีทักษะและวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นของตนเอง ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามความรู้ ความเชื่อ และประสบการณ์ สจ๊วต (Everard and Morris. 1990 : 243 ; citing Stewart. 1983) ได้กำหนดคุณลักษณะของบุคคล ที่มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

- (1) เข้าใจอย่างชัดเจนในสิ่งซึ่งตนเองต้องการจะทำให้สำเร็จ
- (2) นำความต้องการนั้นไปสู่การปฏิบัติจริงได้
- (3) ตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงควรมาจากผู้อื่นด้วย
- (4) มีความเต็มใจที่จะกระจายอำนาจไปสู่สมาชิก...
- (5) มีความเชื่อในประสบการณ์
- (6) มีการวางแผนอย่างยืดหยุ่น
- (7) ไม่ท้อถอย
- (8) ควบคุมสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลง
- (9) อธิบายการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน
- (10) ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
- (11) ใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงหลายวิธีผสมผสานกัน
- (12) ใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงโดยการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- (13) ใช้วิธีการให้รางวัลที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
- (14) ใช้ข้อมูลมากที่สุดเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น
- (15) แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสัมพันธ์กับหน้าที่การงาน
- (16) เคยประสบผลสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาแล้ว

ฮอลและคนอื่น ๆ (Hall and others. 1984 : 22 - 26) ได้วิจัย
 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนา
ปรับปรุงโรงเรียนโดยผู้วิจัยได้แยกพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 โรงเรียน ออกเป็น 3 แบบ คือ (1) แบบผู้ตอบสนอง (2) แบบผู้จัดการ (3)
 แบบผู้ริเริ่ม และผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรม
การบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบผู้ริเริ่มจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
 มากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบผู้ตอบสนองจะประสบผลสำเร็จน้อยที่สุด สำหรับ
 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแบบผู้ริเริ่มมีดังนี้

- (1) ปรับความคาดหวังของชุมชนให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน
- (2) ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง
- (3) ศึกษาข้อมูลจากครู ชุมชน และบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่
 ต้องการเปลี่ยนแปลง
- (4) พัฒนาความรู้โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอนและการแก้ปัญหาทางการศึกษา
 ที่อาจเกิดขึ้น
- (5) ให้ความคาดหวังและขั้นตอนที่ชัดเจนแก่ครูในเรื่องประโยชน์ของการ
 เปลี่ยนแปลง
- (6) ติดตามความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิดโดยการสังเกตชั้นเรียน
 ทบทวนแผนการเรียนและการปฏิบัติงานของนักเรียน
- (7) ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมและแผนงานที่คาดหวังไว้
 เพื่อนำไปปรับปรุงสำหรับการทำงานในขั้นต่อไป

คอมส์ (Combs. 1988 : 29) กล่าวว่าไว้ในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงที่มี
 ประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องเปลี่ยนแปลงความเชื่อของครูให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ
 ให้สำเร็จเสียก่อนโดยผู้บริหารควรมีพฤติกรรมการบริหารดังนี้

- (1) ให้คณะครูมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง
- (2) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู ให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ มีคุณค่า
 และพยายามให้คณะครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้น

(3) ให้คณะครูมีโอกาสดูที่จะกระทำในสิ่งต่อไปนี้

- มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา คำนิยาม เป้าหมาย และทางเลือกที่เป็นไปได้
- สนับสนุนให้มีการค้นคว้าและสำรวจแนวทางใหม่และความคิดใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- สนับสนุนให้มีการทดลอง และมีการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่กัน โดยมุ่งให้เกิดความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ของทุกฝ่าย

นอกจากนี้ คิมบรอกและเบอร์เก็ต (Kimbrough and Burkett. 1990 : 134 - 151) ได้แสดงให้เห็นไว้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมที่ต่อเนื่องกัน 7 ขั้นตอน คือ

- (1) การกำหนดความจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง ควรได้มาจากความต้องการของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น
- (2) การเสนอความคิดเห็นในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเสนอความคิดของตนให้คณะครูได้รับรู้ ทั้งนี้โดยใช้วิธีการทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- (3) สร้างแรงจูงใจให้แก่คณะครู ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ในการสร้างแรงจูงใจให้คณะครู เกิดความรู้สึกต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและต้องการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ
- (4) แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้เพื่อทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นประสบผลสำเร็จ
- (5) ลงมือปฏิบัติ พึงระลึกไว้เสมอว่าก่อนที่จะลงมือปฏิบัติควรจะได้วางแผนไว้เรียบร้อยแล้วเป็นอย่างดี ไม่ควรกระทำการวางแผนไปพร้อม ๆ กับการลงมือปฏิบัติ
- (6) การประเมินผลการเปลี่ยนแปลง ควรจะได้มีการวางแผนเพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยให้มีการประเมินผลตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ

(7) การเผยแพร่ เมื่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงเสร็จสิ้นแล้ว ควรจะได้มีการเผยแพร่ไปยังโรงเรียนอื่น ๆ หรือหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ

เครื่องมือวัด

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวความคิดของ คาร์แนล (Carnall. 1990) ฮอลและคนอื่น ๆ (Hall and others. 1984) ลักษณะเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถาม 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สติเวนส์ (Stevens. 1986 : 3275) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน 3 แบบ คือ แบบผู้ริเริ่ม แบบผู้จัดการ และแบบผู้ตอบสนอง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนแบบผู้ริเริ่มเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มากที่สุด และเป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

ไวเซนต์ (Vicent. 1993 : 3771) ได้ศึกษาบทบาทของวิสัยทัศน์ในกระบวนการวางแผนเพื่อปรับปรุงโครงสร้างของโรงเรียนได้พบว่า วิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวิวัฒนาการ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง โดยที่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนจะเป็นเสมือนจุดรวมของการวางแผนและเป็นสิ่งที่กำหนดความเหมาะสมของการตัดสินใจในการวางแผน

2. ปัจจัยภายในโรงเรียน : บรรยาการโรงเรียน

2.1 ความหมาย

ฮาลปิน (Halpin. 1966 : 131 - 135) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยาการโรงเรียน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละโรงเรียนซึ่งแตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากการแสดงออกของพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ คือ มิติทางเงิน มิติมุ่งผลงาน มิติเมตดากรูณา มิติความเป็นแบบอย่าง และพฤติกรรมครู 4 มิติ คือ มิติแตกแยก มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติ

มิตรสัมพันธ์ เกิดเป็นบรรยากาศโรงเรียน 6 แบบ คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวมอำนาจ แบบเข้มเข

ฮอย (Wayne K. Hoy) เป็นนักวิชาการที่มีชื่อเสียงมากคนหนึ่ง เขาสนใจศึกษาเรื่องบรรยากาศโรงเรียนติดต่อกันเป็นเวลานานหลายปี โดยในปี ค.ศ. 1982 ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 185 - 186) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศโรงเรียนไว้ว่าหมายถึงคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนแห่งอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน ต่อมาในปี ค.ศ. 1986 ฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986 : 94) ได้ทำการวิจัยศึกษาบรรยากาศโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ เขาได้ให้ความหมายของบรรยากาศโรงเรียนว่าหมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศโรงเรียน 4 แบบ คือ แบบเปิด แบบปิด แบบอิสระ แบบควบคุม ต่อมาในปี ค.ศ. 1991 ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 221) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและสมบูรณ์ว่า หมายถึงคุณลักษณะภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนแห่งอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

2.2 แบบของบรรยากาศโรงเรียน

งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986) ซึ่งได้ศึกษาพบว่าบรรยากาศโรงเรียนเกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน และพฤติกรรมครู 3 ด้าน ดังนี้

พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่

ก. พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครู

ข. พฤติกรรมสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด และยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ

ค. พฤติกรรมจัดขวาง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายภาระหน้าที่ให้คณะครูมากจนเกินไป อันเป็นอุปสรรคขัดขวางต่องานสอน

พฤติกรรมครู 3 ด้าน ได้แก่

ก. พฤติกรรมร่วมมือ หมายถึง คณะครูมีการช่วยเหลือกัน ให้การสนับสนุน และยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน

ข. พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อย มีการพบปะกันอยู่เสมอ

ค. พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง คณะครูมีการพบปะกันน้อย มีการแตกแยกและขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนและพฤติกรรมครูดังกล่าว จะนำไปคำนวณหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน หากค่าตัวเลขด้านแสดงว่าบรรยากาศโรงเรียนเปิดน้อย หากตัวเลขสูงแสดงว่าบรรยากาศเปิดมาก ซึ่งค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนนี้จะเป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยากาศเปิดของโรงเรียนน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศโรงเรียน ได้พบว่านักวิชาการหลายท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่า "บรรยากาศที่ดี" เป็นปัจจัยสนับสนุนให้องค์การประสบผลสำเร็จ ดังที่เว็บและคนอื่น ๆ (Webb and others. 1987 : 30) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ท้าทายการทำงานของสมาชิกในองค์การมีประสิทธิผล เช่นเดียวกับคุนส์และไวริช (Koontz and Weihrich. 1991 : 337) ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลในองค์การให้มีความเต็มใจและความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และคิมบรอกและเบอร์เกท (Kimbrough and Burkett. 1990 : 154) ได้แสดงหลักฐานยืนยันว่า บรรยากาศโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักจะเป็นแบบเปิด ซึ่งจะท้าทายของครูสูงและสนับสนุนให้การเรียน

ของนักเรียนดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของเดวิส (Davis. 1989 : 3115) และ ไรซามิ (Raisami. 1988 : 2483) ได้วิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูกับบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน และยังมีงานวิจัยของฮอยและคนอื่น ๆ (Hoy and others. 1990) พบว่าบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับจิตผูกพันของครู

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าบรรยากาศโรงเรียนที่ดีจะเป็นผลให้ครูมีขวัญและ กำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นหากผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่จะนำ โรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการในอนาคตนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนย่อมต้องการ ความร่วมมือร่วมใจจากคณะครู ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะกระทำได้โดยการสร้างบรรยากาศ โรงเรียนที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังที่แซสกิน (Sashkin. 1988 : 247 - 248) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างได้ผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีพฤติกรรม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับที่ลิคาต้าและคนอื่น ๆ (Licata and others. 1990 : 94) กล่าวว่าในทางองเดียวกันว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ให้บรรลุผลสำเร็จนั้นสิ่งสำคัญคือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานกับคณะครู และเทรธโรวาน (Trethowan. 1991 : 5) ให้ความเห็น่า ปัจจัยภายในโรงเรียนที่ช่วยเสริมสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างคณะครู มีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่วนล๊อคและคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 37) เสนอแนวความคิดว่าทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงออก ได้ด้วยการกระทำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร และการให้ความช่วยเหลือ การดูแลเอาใจใส่ ทุกข์สุขของสมาชิก การแสดงความไว้วางใจและยอมรับนับถือ ความพยายามเข้าใจปัญหาของ สมาชิก การให้ความช่วยเหลือสมาชิกในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

จากความคิดเห็นของนักวิชาการดังที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศโรงเรียน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล

เครื่องมือวัด

เครื่องมือวัดบรรยากาศโรงเรียนมีอยู่หลายชนิด เช่น Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ), High School Characteristic Index (HSCI), My School Inventory (MSI), Elementary School Environment Survey (ESES), The School Description Inventory (SDI) เป็นต้น ในบรรดาเครื่องมือวัดบรรยากาศโรงเรียนทั้งหลายนั้น เครื่องมือวัดชนิดที่ได้รับความนิยมแพร่หลายมาก คือ Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) ซึ่งสร้างขึ้นโดยฮาลปินและครอฟ (Halpin and Croft. 1963) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 64 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน เนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ คือ มิติทางเห็น มิติมุ่งผลงาน มิติเมตตากฎา มิติความเป็นแบบอย่าง และพฤติกรรมครู 4 มิติ คือ มิติแตกแยก มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ และคะแนนที่วัดได้ในแต่ละมิติมากำหนดเป็นบรรยากาศโรงเรียน 6 แบบ คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวมอำนาจ แบบเข้มเข

ต่อมาในปี ค.ศ. 1986 ฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986) ได้พัฒนาเครื่องมือวัด OCDQ ของฮาลปินและครอฟต์โดยเรียกชื่อเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่นี้ว่า OCDQ - RE (Organizational Climate Description Questionnaire - Revised Elementary School) เพื่อใช้ในการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน เนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ และพฤติกรรมจัดขว้าง และพฤติกรรมครู 3 ด้าน คือ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก และคะแนนที่วัดได้ในแต่ละมิติมาคำนวณหาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน หากค่าตัวเลขต่ำ แสดงว่าบรรยากาศโรงเรียนเปิดน้อย หากค่าตัวเลขสูงแสดงว่าบรรยากาศโรงเรียนเปิดมาก ซึ่งค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนนี้จะเป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยากาศเปิดของโรงเรียนน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด

คำดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน คำนวณได้จากสูตร (Braun. 1991 :

63) ดังนี้

$$1. \text{ Openness Index} = C + I - D$$

(Faculty Relations)

$$2. \text{ Openness Index} = S - D - R$$

(Principal Behavior)

$$(S - D - R) + (C + I - D)$$

$$3. \text{ School Climate Openness} =$$

2

เมื่อ

S หมายถึง พฤติกรรมสนับสนุน

D หมายถึง พฤติกรรมสั่งการ

R หมายถึง พฤติกรรมขัดขวาง

C หมายถึง พฤติกรรมร่วมมือ

I หมายถึง พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

D หมายถึง พฤติกรรมแตกแยก

คำดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนที่คำนวณได้นี้ หากตัวเลขต่ำแสดงว่าบรรยากาศโรงเรียนเปิดน้อย หากตัวเลขสูงแสดงว่าบรรยากาศโรงเรียนเปิดมาก

ผู้วิจัยเห็นว่าเครื่องมือวัด OCDQ ของฮาลบินและคروฟได้มีการนำมาใช้ในการศึกษาบรรยากาศองค์การและบรรยากาศโรงเรียนกันอย่างแพร่หลายแล้วในประเทศไทย ประกอบกับเครื่องมือวัดดังกล่าวยังมีข้อคำถามบางข้อไม่เหมาะสม และมีความไม่ชัดเจน ในการกำหนดแบบบรรยากาศโรงเรียนในกรณีที่เป็นแกนต่อเนื่องของบรรยากาศ และได้รับการทักท้วงจากนักวิชาการด้วยกันว่าเครื่องมือ OCDQ นี้ไม่เหมาะสมในการศึกษาวิจัย โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่นักในตัวเมืองหรือโรงเรียนมัธยม (Hoy and Miskel. 1982 : 190 - 192 ; Hoy and Clover. 1986 : 95 ; Hoy and others. 1990 : 262) ประกอบกับเครื่องมือวัด OCDQ - RE ซึ่งฮอยและคโลฟเวอร์ได้สร้างขึ้นโดยมี

จุดประสงค์เพื่อใช้วัดบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้
เครื่องมือวัด OCDQ - RE ของฮอยและคลอฟเวอร์สำหรับงานวิจัยฉบับนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปีเตอร์สัน (Perterson. 1986 : 87 - 105) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนและพฤติกรรมการแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน โดยวิธีการวิจัยเชิง
คุณภาพ ได้แบ่งโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนที่มีปัญหามากและปัญหาน้อย และ
กำหนดพฤติกรรมการแก้ปัญหาเป็น 4 แบบ คือ แบบผู้จัดการ แบบผู้เลือกปัญหา แบบผู้ดูแล
และแบบนักต่อสู้ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนหากอยู่ในสภาพโรงเรียน
ที่มีปัญหาน้อย จะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบผู้จัดการ ในขณะที่หากอยู่ในสภาพโรงเรียนที่มี
ปัญหามาก จะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบผู้เลือกปัญหา ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์
ไม่ชัดเจน หากอยู่ในสภาพโรงเรียนที่มีปัญหาน้อย จะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบผู้ดูแล
ในขณะที่หากอยู่ในสภาพโรงเรียนที่มีปัญหามากจะมีพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบนักต่อสู้
กล่าวโดยสรุปคือผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สภาพโรงเรียนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแก้ปัญหา
ของผู้บริหารโรงเรียน และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา
ในตนเองกลับกันวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนก็ถูกกำหนดโดยสภาพของโรงเรียนด้วย

ฮอยและคนอื่น ๆ (Hoy and others. 1990 : 260 - 270) ได้วิจัย
เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การโดยใช้เครื่องมือวัด OCDQ - RS (แบบวัดสำหรับโรงเรียน
มัธยมศึกษา) และสุขภาพโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือวัด OHI ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนรู้และจิตผูกพันของครู โดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษา 58 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ผลปรากฏว่าทั้งบรรยากาศองค์การและสุขภาพโรงเรียนสามารถทำนายจิตผูกพันของครูได้

ลิกาต้าและคนอื่น ๆ (Licata and others. 1990 : 93 - 99) ได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์กับผู้บริหารโรงเรียน ความเป็นอิสระทางวิชาการของครูและ
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงต่อครู โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู 1,769 คน
จาก 62 โรงเรียน ใน 3 เขตการศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึง

ระดับ 8 (ม.2) และตั้งอยู่ในเขตชนบทและเมืองเล็ก ๆ ในมลรัฐหลุยส์เซียนา สำหรับเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือชื่อ School Vision Inventory (SVI) ของกรีนฟิลด์และคนอื่น ๆ (Greenfield and others. 1989) ซึ่งวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Vision Exchanges) ความเป็นสากลของวิสัยทัศน์ (Vision Internalization) การเสียสละเพื่อวิสัยทัศน์ (Vision Sacrifice) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงต่อครู และเฉพาะด้าน Vision Exchanges มีความสัมพันธ์กับความเป็นอิสระทางวิชาการของครู

บรอน (Braun. 1991 : 1139) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศโรงเรียน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศโรงเรียนต่างก็ใช้เป็นตัวทำนายซึ่งกันและกันได้

จอห์นสัน (Johnson. 1992 : 3785) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โครงสร้างของโรงเรียนและความเป็นอิสระทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มลรัฐโอเรกอน ผลการวิจัยปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับโครงสร้างของโรงเรียน และโครงสร้างของโรงเรียนกับความเป็นอิสระทางวิชาการของครู แต่ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นอิสระทางวิชาการของครูมีความชัดเจนน้อย

ซาลัส (Salas. 1993 : 4161 - A) ได้ศึกษาการเผยแพร่วิสัยทัศน์องค์การและบรรยากาศโรงเรียน โดยที่ประชากรในการศึกษาประกอบด้วยคณะครู 75 คน ผู้บริหารโรงเรียน 4 คน นักเรียน 27 คน และผู้ปกครองนักเรียน 22 คน ผลการศึกษา พบว่าประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีความคิดเห็นตรงกันว่า มีความแตกต่างระหว่างบรรยากาศโรงเรียนที่เป็นอยู่จริงกับบรรยากาศโรงเรียนที่ควรจะเป็น และมีความเห็นสอดคล้องกับโรงเรียนบรรยากาศที่ควรจะเป็นมากกว่าในเรื่องบรรยากาศโรงเรียนที่เป็นอยู่จริง

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 54) ได้เสนอความคิดว่า สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนหมายถึงทุกสิ่งที่อยู่ภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน และโบว์ดิทช์และบรูโน (Hoy and Miskel. 1991 : 56 - 57 ; citing Bowditch and Bruno. 1985 : 159 - 160) ได้แบ่งสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมทั่วไป (General Environment) และสิ่งแวดล้อมเฉพาะเจาะจง (Specific Environment) โดยอธิบายว่า สิ่งแวดล้อมทั่วไป หมายถึงเทคโนโลยี การพัฒนาด้านข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างของระบบการศึกษา เงื่อนไขทางสังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการตลาด คุณลักษณะด้านนิเวศวิทยาและชีวสังคม ส่วนสิ่งแวดล้อมเฉพาะเจาะจงหมายถึง ผู้ปกครอง ผู้เสียภาษี สหพันธ์ ผู้ตั้งระเบียบกฎเกณฑ์ ผู้รับรองคุณวุฒิ สมาคมทางการศึกษา วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย โดยที่สิ่งแวดล้อมเฉพาะเจาะจงจะมีอิทธิพลในการทำกันแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันมากกว่าสิ่งแวดล้อมทั่วไป ส่วนเดรกและโร (Drake and Roe. 1986 : 38 - 44) ให้ความเห็นว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจะก่อให้เกิดอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยที่อิทธิพลของโรงเรียนที่มีต่อชุมชนนั้นเป็นสิ่งที่มองเห็นไม่ชัดเจน ต้องอาศัยระยะเวลาและเป็นไปโดยทางอ้อม ส่วนอิทธิพลของชุมชนที่มีต่อโรงเรียนนั้นจะอยู่ในลักษณะตรงข้าม ทั้งนี้ชุมชนอาจควบคุมกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนโดยผ่านทางคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียน ผู้ปกครอง สมาคมครูและผู้บริหาร และองค์การเกี่ยวกับการศึกษาอื่น ๆ

จากที่กล่าวมาเราสามารถสรุปได้ว่าสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเช่นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งอยู่ในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน

3.2 ความคาดหวังของชุมชนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

จากผลงานวิจัยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของ The Instructional Management Program of the Far West Laboratory for Educational Research and Development (Dwyer. 1984 : 34) ได้พบว่าชุมชนเป็นทรัพยากรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในลักษณะที่ผู้บริหารโรงเรียนจะดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียนและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ชุมชน ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนก็จะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในเรื่องเงินทุน ทรัพยากร หรือวิทยากร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของอัปเบนและฮิวจ์ (Ubben and Hughes. 1987 : 18 - 21) ซึ่งได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าตนเองเดียวกันว่า ค่านิยมและความคาดหวังของชุมชนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยอธิบายว่าความต้องการและความคาดหวังของชุมชนแต่ละแห่งที่มีต่อโรงเรียนย่อมแตกต่างกัน เช่น บางโรงเรียนมีความคาดหวังในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบชิงทุน การสอบแข่งขันเพื่อเรียนต่อ แต่บางแห่งอาจมีความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาเด็กให้มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะในการสื่อสาร ความมีจริยธรรม และความซาบซึ้งในการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของชุมชน นอกจากนี้เทรธโธวอน (Trethowan. 1991 : 5) ยังได้กล่าวไว้อีกว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้คือ ความต้องการและความคาดหวังทางการศึกษาของชุมชน โดยกล่าวว่าโรงเรียนจะต้องสนใจและสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชน ในฐานะที่เป็นเสมือนลูกค้าของโรงเรียน

จากความคิดเห็นของนักวิชาการดังที่กล่าวมานี้พอจะสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์จะต้องสนใจความต้องการและความคาดหวังของชุมชน และต้องพยายามหาวิธีทางที่จะสนองตอบ ดังที่โกเอนส์และคลอฟเวอร์ (Goens and Clover. 1991 : 151) และล็อกและคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 53)

ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำนั้น ผู้นำจะต้องฟังและสนใจความต้องการของสมาชิกทั้งในองค์การและนอกองค์การ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรหล่อหลอมความต้องการและความคาดหวังของชุมชน ผสมผสานลงเป็นวิสัยทัศน์ของตน อันจะส่งผลต่อนโยบาย เป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปเพื่อสนองตอบความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน จึงสามารถกล่าวได้ว่าความคาดหวังทางการศึกษาของชุมชนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

3.3 ความคาดหวังของกรรมการการศึกษาโรงเรียน

ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2532 กำหนดให้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกโรงเรียนมีคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนประกอบด้วยบุคคลในชุมชนที่ได้รับคัดเลือกจากโรงเรียนจำนวนอย่างน้อย 5 คน แต่ไม่เกิน 30 คน เสนอให้ผู้อำนวยการเขตเป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง มีหน้าที่ 4 ประการ คือ (1) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียน (2) ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาโรงเรียน (3) ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ (4) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามหน้าที่ ทั้งนี้ให้มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งอีกได้

จะเห็นได้ว่าคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนคือบุคคลในชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกจากโรงเรียนว่าเหมาะสมในการทำหน้าที่ช่วยให้การจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้คณะกรรมการการศึกษาเป็นตัวแทนของชุมชนในการศึกษาความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน 2 ด้าน คือ

1. ความคาดหวังทางการศึกษา แยกออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ความคาดหวังด้านวิชาการ หมายถึง กรรมการการศึกษาโรงเรียนต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษา โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอบแข่งขันด้านวิชาการต่าง ๆ และการให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน (2) ความคาดหวังด้านจริยธรรม หมายถึง กรรมการการศึกษาโรงเรียนต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นการพัฒนานักเรียนด้านความคิด จิตใจ กิริยามารยาท

วัฒนธรรม ขาปซึ่งในศิลปและเลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย การมีสุขภาพสมบูรณ์ และการส่งเสริมด้านจริยธรรมแก่ชุมชน (3) ความคาดหวังด้านวิชาชีพ หมายถึง กรรมการ การศึกษาโรงเรียนมีความต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และการให้บริการด้านวิชาชีพแก่ชุมชน

2. การสนับสนุนจากชุมชน แยกออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ชุมชนให้การสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนในเรื่องเงินทุน ทรัพยากร หรือการเป็น แหล่งวิทยากร (2) การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้กรรมการการศึกษาโรงเรียนมีส่วนร่วม ในกระบวนการจัดการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายและสมมติฐานดังนี้

จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 1 เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

สมมติฐานที่ 1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน และเมื่อโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่ต่างกัน

จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 4 เพื่อศึกษาปริมาณการทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ตัวแปรด้านปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเป็นตัวทำนาย

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้

ขั้นตอนของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 427 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประจำปีการศึกษา 2537 เป็นเกณฑ์

ขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

1. แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จะได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- 1.1 โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ
- 1.2 โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.3 โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย

2. จากแต่ละกลุ่มโรงเรียนจะทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลตามวิธีการของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

3. หน่วยการสุ่มคือโรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน
2. หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์/หัวหน้าสายชั้น 4 คน
3. ครูผู้สอน 5 คน
4. กรรมการการศึกษาโรงเรียน 1 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปร 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยภายนอกตัวผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 วุฒิการศึกษา

1.1.4 ประสบการณ์ทางการบริหาร

1.1.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

1.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ

1.2.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

1.2.2 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. ปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย

คือ

2.1 พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน

2.1.1 พฤติกรรมสนับสนุน

2.1.2 พฤติกรรมสั่งการ

2.1.3 พฤติกรรมขัดขวาง

2.2 พฤติกรรมครู 3 ด้าน

2.2.1 พฤติกรรมร่วมมือ

2.2.2 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

2.2.3 พฤติกรรมแตกแยก

2.3 ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังของกรรมการ
การศึกษาโรงเรียน ซึ่งมี 2 ด้าน คือ

3.1 ความคาดหวังทางการศึกษา ตัวแปรย่อย ได้แก่

3.1.1 ความคาดหวังด้านวิชาการ

3.1.2 ความคาดหวังด้านจริยธรรม

3.1.3 ความคาดหวังด้านวิชาชีพ

3.2 การสนับสนุนจากชุมชน ตัวแปรย่อย ได้แก่

3.2.1 การให้ความช่วยเหลือ

3.2.2 การมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมี 3 ด้าน คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามรวม 4 ฉบับ ซึ่งมีรายละเอียด
ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน

แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1
ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนและคุณลักษณะด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ตอนที่ 2 วิสัยทัศน์
ของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับโรงเรียนและคุณลักษณะด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ คือ

ก. ถามเกี่ยวกับโรงเรียน ได้แก่ จำนวนนักเรียน ระดับผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2537 สถานที่ตั้ง

ข. ถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ใช้เครื่องมือวัดซึ่งพัฒนามาจาก LVQ - P (Leadership Vision Questionnaire - Principal) ของบรอน (Braun. 1991) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 32 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน โดยวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ

การสร้างวิสัยทัศน์ จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 3, 6, 8, 10, 16, 19, 20, 25, 26 และ 27

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 7, 9, 12, 14, 17, 22, 24 และ 29

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 5, 11, 13, 15, 18, 21, 23, 28, 30, 31 และ 32

แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ แปลและปรับให้สอดคล้องกับบริบทของไทย โดย ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9651

ตัวอย่างของแบบสอบถามตอนนี้ เช่น

คำชี้แจง ข้อความข้างล่างนี้เป็นการบรรยายพฤติกรรมหรือแนวความคิด ซึ่งท่านได้ปฏิบัติ
หรือได้เกิดความคิดเช่นนั้น โปรดพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับความเป็นจริงแล้ว
ทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างซึ่งตรงกับระดับความเป็นจริง

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงที่สุด
ตัวอย่างด้านการสร้างวิสัยทัศน์				
(0) ข้าพเจ้าอ่านหนังสือ บทความและวารสาร เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียน อยู่เสมอ				
(00) ข้าพเจ้ามักคิดใคร่ครวญอยู่เสมอเกี่ยวกับ ทิศทางการพัฒนาโรงเรียน				
(000) ข้าพเจ้ามองเห็นภาพในอนาคตของ โรงเรียนได้อย่างชัดเจนว่าเป็นอย่างไร				
ตัวอย่างด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์				
(0) ข้าพเจ้าชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ บุคคลอื่นเกี่ยวกับการสร้างเอกลักษณ์ ของโรงเรียน				
(00) ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นอยู่เสมอว่าในอนาคต ต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไร				

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงที่สุด
(000) การพบปะกับคณะกรรมการเป็นโอกาสดีที่ข้าพเจ้า ได้ถ่ายทอดความฝันเกี่ยวกับโรงเรียน ให้คณะกรรมการได้รับรู้				
ตัวอย่างด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์				
(0) ข้าพเจ้าพยายามให้คณะกรรมการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ				
(00) ข้าพเจ้าให้ความสำคัญแก่ครูทุกคน ในการทำงาน				
(000) ข้าพเจ้าพยายามให้ครูได้คิดและทดลองทำ สิ่งใหม่ ๆ				

เกณฑ์การให้คะแนน

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

การคิดคะแนน คะแนนจากแบบสอบถามวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งฉบับ
ที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตอบและที่ครูเป็นผู้ตอบมาคิดคะแนนรวมกัน และโดยที่วิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนมี 3 ด้าน ดังนั้นจึงมีวิธีการคิดคะแนน 2 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 คิดคะแนนรวมแยกเป็นแต่ละด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์คิดคะแนน
รวมจากข้อ 1, 3, 6, 8, 10, 16, 19, 20, 25, 26 และ 27 ด้านการเผยแพร่
วิสัยทัศน์คิดคะแนนรวมจากข้อ 2, 7, 9, 12, 14, 17, 22, 24, 25 และ 29 ด้าน
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์คิดคะแนนรวมจากข้อ 4, 5, 11, 13, 15, 18, 21, 23, 28,
30, 31 และ 32

ระดับที่ 2 หาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมทั้ง 3 ด้าน จะได้คะแนนซึ่งเป็นค่าแสดงถึง
ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคน

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ ดังนี้

- 1.00 - 1.80 เท่ากับ มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ
- 1.81 - 3.20 เท่ากับ มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.21 - 4.00 เท่ากับ มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครูหัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามครูหัวหน้าสายชั้นและครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์
แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ใช้แบบสอบถามฉบับ
เดียวกับแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตอบ เพียงแต่
เปลี่ยนถ้อยคำจากคำว่า "ข้าพเจ้า" เป็น "ผู้บริหารของโรงเรียน" แบบสอบถามนี้ได้นำไปทดลอง
ใช้กับครูหัวหน้าสาย และครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ จำนวน 36 คน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9766

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน ใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ ซึ่ง กรมหลวง
ชัยวานิชศิริ สร้างขึ้นใช้ในการวิจัยเพื่อรับปริญญาโทระดับปริญญาเอก ประกอบด้วยข้อคำถาม
30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ตัวอย่างของแบบสอบถามตอนนี้ เช่น

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่า ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้ปฏิบัติใน
สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เพียงไร แล้วเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างให้ตรงกับ
ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่เคย	น้อย	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยมาก
(0) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ชีวิตการระดมสมองจากครูเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียน					
(00) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ชีวิตกระตุ้นให้ครูช่วยกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการสอน					
(000) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบในช่อง "ไม่เคย" ให้ 1 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง "น้อย" ให้ 2 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง "บางครั้ง" ให้ 3 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง "ค่อนข้างบ่อย" ให้ 4 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง "บ่อยมาก" ให้ 5 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามดังนี้

- 1.00 - 1.49 มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยมาก
- 1.50 - 2.49 มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 2.50 - 3.49 มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50 - 4.49 มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 4.50 - 5.00 มีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามครูผู้สอน

แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตอนที่ 2 สอบถามบรรยากาศโรงเรียน

ตอนที่ 1 สอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของควายเออร์ (Dwyer. 1984) อับเบนและฮิวจ์ (Ubben and Hughes. 1987) เฮคและคนอื่นๆ (Heck and others. 1990) ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน มีค่าความเชื่อมั่น .9269

เกณฑ์การให้คะแนน

- ถ้าตอบในช่อง "ไม่เคย" 1 ให้ 1 คะแนน
- ถ้าตอบในช่อง "น้อย" 1 ให้ 2 คะแนน
- ถ้าตอบในช่อง "บางครั้ง" 1 ให้ 3 คะแนน
- ถ้าตอบในช่อง "ค่อนข้างบ่อย" 1 ให้ 4 คะแนน
- ถ้าตอบในช่อง "บ่อยมาก" 1 ให้ 5 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามดังนี้

- 1.00 - 1.49 มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในระดับน้อยมาก
- 1.50 - 2.49 มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในระดับน้อย
- 2.50 - 3.49 มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง
- 3.50 - 4.49 มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในระดับมาก
- 4.50 - 5.00 มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด

ตัวอย่างของแบบทดสอบตอนนี้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่ากิจกรรมใดที่ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงไร แล้วทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

"ไม่เคย"	หมายถึง	กิจกรรมนั้นผู้บริหารไม่เคยปฏิบัติเลย
"น้อย"	หมายถึง	กิจกรรมนั้นผู้บริหารปฏิบัติ 1 ครั้ง/ภาคเรียน
"บางครั้ง"	หมายถึง	กิจกรรมนั้นผู้บริหารปฏิบัติ 1 ครั้ง/เดือน
"ค่อนข้างบ่อย"	หมายถึง	กิจกรรมนั้นผู้บริหารปฏิบัติ 2 - 3 ครั้ง/เดือน
"บ่อยมาก"	หมายถึง	กิจกรรมนั้นผู้บริหารปฏิบัติ 1 ครั้ง/สัปดาห์

กิจกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่เคย	น้อย มาก	บาง ครั้ง	บ่อย	เป็น ประจำ
(0) ลดการจัดจ้างหว่านช่วงเวลาสอนของครู เพื่อให้ครูสามารถสอนได้อย่างเต็มเวลา					
(00) จัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการเรียน การสอนอย่างพอเพียง					
(000) มีการนิเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ของครู					
(0000) มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ คณะครูเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศโรงเรียนใช้เครื่องมือวัด

OCDQ - RE (Organizational Climate Description Questionnaire - RE)

ของฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน โดยวัดพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน พฤติกรรมครู 3 ด้าน คือ

พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ

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

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

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

พฤติกรรมครู 3 ด้าน คือ

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

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

พฤติกรรมแตกแยก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 8, 19 และ 42

แบบสอบถามนี้แปลและปรับให้สอดคล้องกับบริบทของไทย โดย ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และทดลองใช้กับครูผู้สอนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7960

ตัวอย่างของแบบสอบถามตอนนี้ เช่น

คำชี้แจง ข้อความข้างล่างนี้บรรยายสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของท่าน โปรดพิจารณาว่า
ข้อความใดเกิดขึ้นในโรงเรียนของท่านอย่างน้อยเพียงไร โดยทำเครื่องหมาย
X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	น้อย มาก	เป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อยมาก
ตัวอย่างพฤติกรรมสนับสนุน				
(0) ผู้บริหารโรงเรียนมักจะเข้าไปให้ความ ช่วยเหลือแก่ครู				
(00) ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการวิพากษ์วิจารณ์ อย่างสร้างสรรค์				
ตัวอย่างพฤติกรรมสั่งการ				
(0) ผู้บริหารโรงเรียนใช้กฎระเบียบอย่าง เคร่งครัด				
(00) ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบการลงเวลา ของครูทุกเช้า				
ตัวอย่างพฤติกรรมจัดขวาง				
(0) ครูมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากการสอนมาก				
(00) ครูมีภาระในการเข้าประชุมมากเกินไป ...				

ข้อความ	น้อย มาก	เป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง น้อย	น้อยมาก
ตัวอย่างพฤติกรรมร่วมมือ				
(0) ครูทำงานได้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น และมีความสุข				
(00) ครูออกจากโรงเรียนทันทีที่โรงเรียนเลิก ..				
ตัวอย่างพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์				
(0) ครูมีความเป็นเพื่อนกับผู้อื่นเป็นอย่างดีทั้งใน สายชั้นอื่นหรือสายวิชาอื่น				
(00) ครูเชิญชวนให้เพื่อนครูด้วยกันไปเที่ยวบ้าน ตนเอง				
ตัวอย่างพฤติกรรมความแตกต่าง				
(0) ครูมีการพบปะสังสรรค์ระหว่างกัน				
(00) มีครูกลุ่มเล็ก ๆ บางกลุ่มซึ่งมักจะมี ความคิดเห็นตรงข้ามกับครูกลุ่มใหญ่				

เกณฑ์การให้คะแนน

- ถ้าตอบในช่อง "น้อยมาก" ให้ 1 คะแนน
 ถ้าตอบในช่อง "เป็นบางครั้ง" ให้ 2 คะแนน
 ถ้าตอบในช่อง "ค่อนข้างน้อย" ให้ 3 คะแนน
 ถ้าตอบในช่อง "น้อยมาก" ให้ 4 คะแนน

สำหรับข้อที่ 6 และ 28 เป็นข้อความทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนจึงกลับกันกับที่กล่าวมาแล้ว

การคิดคะแนน ให้คิดคะแนนรวมของแต่ละตัวแปรย่อย ดังนี้

พฤติกรรมสนับสนุน คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 4, 9, 14, 20, 21, 25, 26, 36 และ 37

พฤติกรรมสั่งการ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 5, 10, 15, 27, 30, 31, 35 และ 38

พฤติกรรมขัดขวาง คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 11, 16, 22, 28 และ 32

พฤติกรรมร่วมมือ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 1, 6, 17, 23, 33, 34, 39 และ 40

พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 2, 7, 12, 18, 24, 29

และ 41

พฤติกรรมแตกแยก คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 3, 8, 19 และ 42

การแปลความหมายของคะแนน มีวิธีการแปลความหมาย 2 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 กำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ ดังนี้

ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมแต่ละด้านเป็นเกณฑ์กำหนด

พฤติกรรมแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับสูง - ต่ำ ถ้าหากคะแนนที่ได้สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าพฤติกรรมด้านนั้นอยู่ในระดับสูง ถ้าคะแนนที่ได้ต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าพฤติกรรมด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ระดับที่ 2 นำคะแนนที่ได้แต่ละตัวแปรย่อยมาคำนวณหาค่าดัชนีบรรยายภาพเปิดของโรงเรียน (Braun. 1991 : 63) ดังนี้

1. หา $\bar{X}$ ของแต่ละพฤติกรรมของแต่ละโรงเรียน

2. นำค่า $\bar{X}$ ของแต่ละพฤติกรรมเปลี่ยนเป็นคะแนนมาตรฐาน โดยกำหนด

$$\bar{X} = 50, S.D. = 10$$

3. นำค่าคะแนนมาตรฐานของแต่ละพฤติกรรมที่หาได้ไปหาค่าดัชนีเปิดของ

ผู้บริหารโรงเรียนและครู ดังนี้

ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของผู้บริหาร = พฤติกรรมสนับสนุน - พฤติกรรมสั่งการ -
พฤติกรรมขัดขวาง

ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของครู = พฤติกรรมร่วมมือ + พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ -
พฤติกรรมแตกแยก

ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของผู้บริหาร + ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของครู

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

การแปลความหมายของคะแนน

หากค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนได้ค่าตัวเลขต่ำแสดงว่าบรรยากาศโรงเรียนเปิดน้อย หากค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนได้ค่าตัวเลขสูงแสดงว่าบรรยากาศโรงเรียนเปิดมาก ซึ่งค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนนี้จะเป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยากาศโรงเรียนเปิดน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามกรรมการการศึกษาโรงเรียน

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวความคิดของควายเออร์ (Dwyer. 1984) อับเบนและฮิวจ์ (Ubben and Hughes. 1987) และเทรธธวอน (Trethowan. 1991) ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามความคาดหวังทางการศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ แยกออกเป็นการสอบถามความคาดหวังด้านวิชาการ 7 ข้อ ความคาดหวังด้านจริยธรรม 7 ข้อ ความคาดหวังด้านวิชาชีพ 7 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน ได้ทดลองใช้กับคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9070

ตอนที่ 2 สอบถามการสนับสนุนจากชุมชน ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ แยกออกเป็นการสอบถามเรื่องการให้ความช่วยเหลือ 7 ข้อ การมีส่วนร่วม 7 ข้อ ลักษณะ

ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน ได้ทดลองใช้กับกรรมการ
การศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ได้ค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ .8980

ตัวอย่างของแบบสอบถามฉบับนี้ เช่น

ตอนที่ 1 สอบถามความคาดหวังทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าในแต่ละข้อนี้ท่านมีความต้องการระดับใด
แล้วเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างซึ่งตรงกับระดับความต้องการของท่าน

ข้อความ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
(0) ท่านต้องการให้โรงเรียนมุ่งเน้นการสอนเพื่อให้ นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมเป็นสำคัญ					
(00) ท่านต้องการให้โรงเรียนมุ่งเน้นการสอนเพื่อให้ นักเรียนเก่งด้านวิชาความรู้เป็นสำคัญ					
(000) ท่านต้องการให้โรงเรียนมุ่งเน้นการสอนเพื่อให้ นักเรียนสามารถประกอบอาชีพได้เป็นสำคัญ ..					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบช่อง "น้อยที่สุด"	ให้	1	คะแนน
ถ้าตอบช่อง "น้อย"	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบช่อง "ปานกลาง"	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบช่อง "มาก"	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบช่อง "มากที่สุด"	ให้	5	คะแนน

การคิดคะแนน

แบบสอบถามตอนนี้ วัดความคาดหวังทางการศึกษาของกรรมการการศึกษา
โรงเรียน 3 ด้าน ดังนั้นจึงใช้วิธีการคิดคะแนนรวมโดยแยกเป็นแต่ละด้าน คือ ด้านวิชาการ
ด้านจริยธรรม ด้านวิชาชีพ แล้วหาค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ
ต่อไป

ตอนที่ 2 สอบถามการสนับสนุนจากชุมชน

คำชี้แจง ท่านคิดว่าชุมชนควรให้การสนับสนุนโรงเรียนในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด

ข้อความ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
<u>การให้ความช่วยเหลือ</u>					
(0) ชุมชนควรจัดหาสื่อการสอนบางอย่างให้แก่ โรงเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาสูงสุด					
(00) บุคคลที่มีความรู้ในชุมชนควรมีส่วนช่วยครู ในการสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน					
<u>การมีส่วนร่วม</u>					
(0) ท่านต้องการเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัด การศึกษาของโรงเรียน					
(00) ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาโรงเรียน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบช่อง	"น้อยที่สุด"	ให้	1	คะแนน
ถ้าตอบช่อง	"น้อย"	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบช่อง	"ปานกลาง"	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบช่อง	"มาก"	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบช่อง	"มากที่สุด"	ให้	5	คะแนน

การคิดคะแนน

แบบสอบถามตอนนี้วัดการสนับสนุนจากชุมชน 2 ด้าน ดังนั้นจึงมีวิธีการคิดคะแนน

2 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 คิดคะแนนรวมแยกเป็นแต่ละด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วม แล้วหาค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน

ระดับที่ 2 หาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมทั้ง 2 ด้าน จะได้คะแนนซึ่งเป็นค่าแสดงถึงระดับการสนับสนุนจากชุมชนที่มีต่อโรงเรียน

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ผู้ตอบสามารถอ่านแล้วเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน และสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา แล้วนำกลับมาปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทุกฉบับที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 30 คน ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์/หัวหน้าสายชั้น 36 คน ครูผู้สอน 50 คน กรรมการการศึกษา 50 คน แล้วนำผลการทดลองมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. เสนอเรื่องขออนุมัติต่อสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้
 2. เสนอเรื่องขออนุมัติต่อสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น
 3. เสนอเรื่องขออนุมัติต่อสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
 4. ผู้วิจัยมีจดหมายถึงผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน เพื่ออธิบายถึงจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
 5. จัดส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ให้ข้อมูลทุกคนโดยทางไปรษณีย์
- ในกรณีมีแบบสอบถามบางฉบับไม่ได้รับคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามฉบับใหม่ไปให้พร้อมทั้งเขียนชื่อที่อยู่ สำหรับการส่งคืนและติดแสตมป์ไว้เป็นที่เรียบร้อย เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามนั้นกลับมายังผู้วิจัยโดยตรงอีกครั้งหนึ่ง

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด แล้วทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS-X (Statistical Package for the Social Sciences Version X) ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การลงรหัสข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกลงในเทปคอมพิวเตอร์
2. การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ระดับ คือ
 - 2.1 ระดับบุคคล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้บริหาร-โรงเรียน ครู กรรมการการศึกษาโรงเรียน นอกจากจะวิเคราะห์โดยใช้หน่วยการวิเคราะห์เป็นรายบุคคล แล้วยังนำผลการวิเคราะห์ที่เป็นค่าเฉลี่ยไปวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลอื่น ซึ่งเก็บรวบรวมเป็นข้อมูลระดับโรงเรียนด้วย
 - 2.2 ระดับโรงเรียน ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้บริหาร-โรงเรียน แบบสอบถามครู แบบสอบถามกรรมการการศึกษาโรงเรียน มาวิเคราะห์เป็นข้อมูลระดับโรงเรียน ซึ่งได้แก่ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานที่ 1 มีว่า "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง" สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าเฉลี่ย

สมมติฐานที่ 2 มีว่า "ผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่ต่างกัน" สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

สมมติฐานที่ 3 มีว่า "ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่ต่างกัน" สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (One - way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe Method)

สมมติฐานที่ 4 มีว่า "ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน" สถิติที่ใช้คือ สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

สมมติฐานที่ 5 มีว่า "ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้" สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	=	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	=	ค่าสถิติที่ใช้ใน F - distribution
N	=	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
R	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	=	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	=	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	=	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S.E.b	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est	=	ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
SS	=	Sum of Square (ผลรวมกำลังสอง)
MS	=	Mean Square (ค่าเฉลี่ยกำลังสอง)
df	=	Degree of Freedom (ขั้นแห่งความเป็นอิสระ)
X ₁	=	เพศ
X ₂	=	อายุ
X ₃	=	วุฒิการศึกษา
X ₄	=	ประสบการณ์ทางการบริหาร
X ₅	=	ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

X ₆	=	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
X ₇	=	พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง
X ₈	=	พฤติกรรมสนับสนุน
X ₉	=	พฤติกรรมสั่งการ
X ₁₀	=	พฤติกรรมขัดขวาง
X ₁₁	=	พฤติกรรมร่วมมือ
X ₁₂	=	พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์
X ₁₃	=	พฤติกรรมแตกแยก
X ₁₄	=	ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน
X ₁₅	=	ความคาดหวังด้านวิชาการ
X ₁₆	=	ความคาดหวังด้านจริยธรรม
X ₁₇	=	ความคาดหวังด้านวิชาชีพ
X ₁₈	=	การให้ความช่วยเหลือ
X ₁₉	=	การมีส่วนร่วม
Y	=	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน (ภาพรวม)
Y ₁	=	การสร้างวิสัยทัศน์
Y ₂	=	การเผยแพร่วิสัยทัศน์
Y ₃	=	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ตอนที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างมีดังต่อไปนี้

1. จำนวนข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้มาจากผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้า
สายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูผู้สอน และกรรมการการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง
เป็นผู้ตอบ จำนวน 292 โรงเรียน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดังนี้

โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับน้อย	147	โรงเรียน
โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลาง	108	โรงเรียน
โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับน่าพอใจ	37	โรงเรียน
รวม	292	โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย

ผู้บริหารโรงเรียน	1	คน
หัวหน้าสายชั้น	2	คน
หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์	2	คน
ครูผู้สอน	5	คน
กรรมการการศึกษาโรงเรียน	1	คน
รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ	11	คน
รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น	3,212	คน

ตาราง 2 จำนวนข้อมูลที่ส่งไป ได้รับคืน และที่ใช้ในการวิเคราะห์

	จำนวนโรงเรียนแยกตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน			
	น้อย	ปานกลาง	น่าพอใจ	รวม
จำนวนประชากร	238	148	41	427
จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	186	128	37	351
จำนวนแบบสอบถามที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์	147	108	37	292
ร้อยละ	61.76	73.47	90.24	68.54

จากตาราง 2 จะเห็นว่าจำนวนข้อมูลที่ได้รับคืน 351 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 82.20 และจำนวนข้อมูลที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ 292 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.54

2. สภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรต้น 3 กลุ่ม คือ 1) ตัวแปรปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ตัวแปรปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมจัดวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน 3) ตัวแปรปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ ความคาดหวังด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความคาดหวังด้านวิชาชีพ การให้ความช่วยเหลือและการมีส่วนร่วม และตัวแปรตาม ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อยคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.1 ปัจจัยภายในตัวผู้บริหาร

ตัวแปรอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่ง กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีอายุตั้งแต่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างขึ้นไปถือว่าเป็นผู้สูงอายุมาก (53 ปีขึ้นไป) ถ้าผู้บริหารอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างถือว่าเป็นผู้อายุน้อย (35 - 52 ปี) เช่นเดียวกับตัวแปรประสบการณ์ทางการบริหาร ถ้าจำนวนปีที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าค่าเฉลี่ย ถือว่ามีประสบการณ์ทางการบริหารมาก (13 ปีขึ้นไป) ถ้าจำนวนปีที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ถือว่ามีประสบการณ์ทางการบริหารน้อย (0 - 12 ปี) และตัวแปรระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันก็เช่นกัน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในโรงเรียนปัจจุบันมากกว่าค่าเฉลี่ย ถือว่าอยู่ในกลุ่มนาน ถ้ามีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในโรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ถือว่าอยู่ในกลุ่มไม่นาน

สภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของตัวแปรปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน

ที่	ตัวแปร	N	%
1.	เพศ		
	เพศชาย	140	47.9
	เพศหญิง	152	52.1
2.	อายุ		
	อายุน้อย (35 - 52 ปี)	109	37.3
	อายุมาก (53 ปีขึ้นไป)	183	62.7
3.	วุฒิการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.1
	ปริญญาตรี	253	86.6
	ปริญญาตรีโท	30	10.3
	อื่น ๆ	-	-
4.	ประสบการณ์ทางการบริหาร		
	น้อย (0 - 12 ปี)	159	54.5
	มาก (13 ปีขึ้นไป)	133	45.5
5.	ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
	ไม่นาน (0 - 4 ปี)	173	59.25
	นาน (5 ปีขึ้นไป)	119	40.75
6.	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ		
	ระดับน้อยที่สุด	-	-
	ระดับน้อย	4	1.4
	ระดับปานกลาง	168	57.5
	ระดับมาก	119	40.8

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	N	%
7.	ระดับมากที่สุด ($X = 3.38$, S.D. = 0.41)	1	0.3
	พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง		
	ระดับน้อยที่สุด	-	-
	ระดับน้อย	7	2.4
	ระดับปานกลาง	134	45.9
	ระดับมาก	143	49.0
	ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.56)	8	2.7

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือเป็นเพศชาย ร้อยละ 47.9 และเพศหญิง ร้อยละ 52.1 มีอายุน้อยคือ ตั้งแต่ 35 - 52 ปี ร้อยละ 37.3 มีอายุมากคือ ตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 62.7

วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 86.6) รองลงมาคือปริญญาโท (ร้อยละ 10.3) และต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 3.1) ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ทางการบริหารนั้นปรากฏว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์น้อยคือ ตั้งแต่ 0 - 12 ปี ร้อยละ 54.5 และมีประสบการณ์มากคือ ตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.5 สำหรับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันในระยะเวลาไม่นาน คือตั้งแต่ 0 - 4 ปี มีร้อยละ 59.25 ส่วนที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมานานคือตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.75

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรม
ผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ย 3.38 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
0.41 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันน้อย ส่วนพฤติกรรม
การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง
แตกต่างกันน้อย

2.2 ปัจจัยภายในโรงเรียน

ตัวแปรปัจจัยภายในโรงเรียนทั้ง 7 ตัวที่ศึกษานี้ ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมแต่ละด้านเป็นเกณฑ์กำหนดพฤติกรรมแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับสูง - ต่ำ ถ้าหากคะแนนที่ได้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าพฤติกรรมด้านนั้นอยู่ในระดับสูง ถ้าคะแนนที่ได้ต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าพฤติกรรมด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของตัวแปรปัจจัยภายในโรงเรียน

ที่	ตัวแปร	N	%
1.	พฤติกรรมสันทน		
	ระดับต่ำ	161	55.1
	ระดับสูง	131	44.9
2.	พฤติกรรมสั่งการ		
	ระดับต่ำ	154	52.7
	ระดับสูง	138	47.3
3.	พฤติกรรมขัดขวาง		
	ระดับต่ำ	147	54.3
	ระดับสูง	145	49.7
4.	พฤติกรรมร่วมมือ		
	ระดับต่ำ	142	48.6
	ระดับสูง	150	51.4
5.	พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์		
	ระดับต่ำ	128	43.8
	ระดับสูง	164	56.2

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	N	%
6.	พฤติกรรมแตกแยก		
	ระดับต่ำ	151	51.7
	ระดับสูง	141	48.3
7.	ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน		
	ระดับต่ำ	143	49.0
	ระดับสูง	149	51.0

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมสนับสนุนในระดับต่ำ ร้อยละ 55.1 และในระดับสูงร้อยละ 44.9 มีพฤติกรรมสั่งการในระดับต่ำร้อยละ 52.7 และในระดับสูงร้อยละ 47.3 และมีพฤติกรรมขัดขวางในระดับต่ำร้อยละ 54.3 และระดับสูงร้อยละ 49.7

ในด้านพฤติกรรมของครูนั้นพบว่า ครูมีพฤติกรรมร่วมมือ และพฤติกรรมแตกแยก ที่อยู่ในระดับต่ำและระดับสูงมีจำนวนพอ ๆ กัน แต่พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ในระดับต่ำมีร้อยละ 43.8 แต่ในระดับสูงมีถึงร้อยละ 56.2

ในด้านดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ปรากฏว่ามีโรงเรียนที่มีค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงพอ ๆ กัน

2.3 ตัวแปรปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

รายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้าน
สิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

ที่	ตัวแปร	N	%	$\bar{X}$	S.D.
1.	ความคาดหวังด้านวิชาการ			3.19	0.66
	ระดับน้อยที่สุด	1	0.3		
	ระดับน้อย	47	16.1		
	ระดับปานกลาง	143	49.0		
	ระดับมาก	95	32.5		
	ระดับมากที่สุด	6	2.1		
2.	ความคาดหวังด้านจริยธรรม			4.37	0.44
	ระดับน้อยที่สุด	-	-		
	ระดับน้อย	1	0.3		
	ระดับปานกลาง	9	3.1		
	ระดับมาก	152	52.1		
	ระดับมากที่สุด	130	44.5		
3.	ความคาดหวังด้านวิชาชีพ			3.74	0.61
	ระดับน้อยที่สุด	-	-		
	ระดับน้อย	4	1.4		
	ระดับปานกลาง	96	32.8		
	ระดับมาก	162	55.5		
	ระดับมากที่สุด	30	10.3		

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	N	%	$\bar{X}$	S.D.
4.	การให้ความช่วยเหลือ			3.39	0.52
	ระดับน้อยที่สุด	-	-		
	ระดับน้อย	14	4.8		
	ระดับปานกลาง	158	54.1		
	ระดับมาก	118	40.4		
	ระดับมากที่สุด	2	0.7		
5.	การมีส่วนร่วม			3.24	0.55
	ระดับน้อยที่สุด	1	0.3		
	ระดับน้อย	26	8.9		
	ระดับปานกลาง	171	58.6		
	ระดับมาก	91	31.2		
	ระดับมากที่สุด	3	1.0		

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่ากรรมการการศึกษาโรงเรียนมีความคาดหวังด้านจริยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิชาชีพ และด้านวิชาการ ตามลำดับ และจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงว่าความคิดเห็นของกรรมการการศึกษาโรงเรียนแตกต่างกันน้อย

สำหรับด้านการให้ความช่วยเหลือและการมีส่วนร่วมนั้นพบว่า กรรมการการศึกษาโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าชุมชนให้ความช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงว่าความคิดเห็นของกรรมการการศึกษาโรงเรียนแตกต่างกันน้อย

2.4 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

รายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	ตัวแปร	N	%	$\bar{X}$	S.D.
1.	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้าง			3.10	0.34
	ระดับต่ำ	-	-		
	ระดับปานกลาง	211	72.26		
	ระดับสูง	81	27.74		
2.	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเผยแพร่			3.00	0.36
	ระดับต่ำ	-	-		
	ระดับปานกลาง	234	80.14		
	ระดับสูง	58	19.86		
3.	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการปฏิบัติตาม			3.16	0.33
	ระดับต่ำ	-	-		
	ระดับปานกลาง	189	64.73		
	ระดับสูง	103	35.27		

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	N	%	$\bar{X}$	S.D.
4.	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน (ภาพรวม)			3.09	0.33
	ระดับต่ำ	-	-		
	ระดับปานกลาง	209	71.58		
	ระดับสูง	83	28.42		

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ในทุกมิติ กล่าวคือผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ด้านการสร้างอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 72.26 ด้านการเผยแพร่ ร้อยละ 80.14 ด้านการปฏิบัติตาม ร้อยละ 64.73 และในภาพรวม ร้อยละ 71.58 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10, 3.00, 3.16 และ 3.09 ตามลำดับ และจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันน้อย

ตอนที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแต่ละข้อได้ใช้วิธีการทางสถิติที่แตกต่างกัน และในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว จะได้วิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามปัจจัยภายในตัวผู้บริหาร ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

จากสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง" ในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนั้น เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าสายชั้น โรงเรียนละ 2 คน ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์โรงเรียนละ 2 คน ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 โรงเรียน โดยวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งในภาพรวมและแยกตามมิติย่อยทั้ง 3 มิติ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ได้กำหนดค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามเป็นค่าแสดงถึงระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน 3 ระดับ คือ

- 1.00 - 1.80 เท่ากับ มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ
- 1.81 - 3.20 เท่ากับ มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.21 - 4.00 เท่ากับ มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง

ในการประเมินวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ประเมินโดยบุคคล 3 กลุ่ม คือ

- 1. ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน
- 2. ประเมินโดยครู
- 3. ประเมินโดยกลุ่มรวม (ผู้บริหารโรงเรียนและครู)

ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยฉบับนี้ จะใช้ค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินโดยกลุ่มรวมเป็นค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ผลการประเมินวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่
ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน โดยครู และกลุ่มรวม

	ค่าสถิติของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน							
	สร้าง		เผยแพร่		ปฏิบัติตาม		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน	3.243	0.429	3.156	0.444	3.322	0.443	3.248	0.406
ประเมินโดยครู	2.958	0.435	2.856	0.464	3.008	0.417	2.948	0.426
ประเมินโดยกลุ่มรวม	3.100	0.020	3.006	0.022	3.165	0.020	3.098	0.020

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงในมิติการสร้าง การปฏิบัติตาม และภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.243, 3.322 และ 3.248 ตามลำดับ ลงมีเฉพาะมิติการเผยแพร่เท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ 3.156

เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติที่ประเมินโดยครู พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยในมิติการสร้างเท่ากับ 2.958 การเผยแพร่เท่ากับ 2.856 การปฏิบัติตามเท่ากับ 3.008 และภาพรวมเท่ากับ 2.948

เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติที่ประเมินโดยกลุ่มรวม พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยในมิติการสร้างเท่ากับ 3.100 การเผยแพร่เท่ากับ 3.006 การปฏิบัติตามเท่ากับ 3.165 และภาพรวมเท่ากับ 3.098

ผู้วิจัยต้องการทราบต่อไปอีกว่าในโรงเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันนั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจะมีอยู่ในระดับใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ ปานกลาง และน้อย ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ ปานกลาง และน้อย

ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ค่าสถิติของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน							
	สร้าง		เผยแพร่		ปฏิบัติตาม		ภาพรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
น้อย	3.016	.336	2.913	.345	3.066	.328	3.006	.320
ปานกลาง	3.126	.340	3.024	.368	3.221	.320	3.133	.327
น่าพอใจ	3.364	.269	3.323	.270	3.392	.249	3.363	.238

จากตาราง 8 จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อยและปานกลางอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ ค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูงทุกมิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินของบุคคล 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครู 3) กลุ่มรวม (น้ำหนักที่ได้จากการประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียนและครูมาหาค่าเฉลี่ย) ปรากฏผลว่าเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูงในมิติการสร้างการปฏิบัติตาม และภาพรวม เฉพาะมิติการเผยแพร่วิสัยทัศน์เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ประเมินโดยครูและโดยกลุ่มรวม วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อยและปานกลางอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับนำพอใจ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง แต่เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้จะใช้ค่าคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประเมินโดยกลุ่มรวมในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ได้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 มีว่า "ผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกันจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน"

ปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน สำหรับตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน จะวิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดย t - test ส่วนตัวแปรวุฒิการศึกษาจะวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตาราง 9 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในมิติการสร้างวิสัยทัศน์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
เพศ					
ชาย	140	3.0482	.369	-2.48	.05
หญิง	152	3.1485	.320		
อายุ					
น้อย	109	3.1263	.348	.98	-
มาก	183	3.0850	.347		
ประสบการณ์ทางการบริหาร					
น้อย	159	3.0896	.334	-.58	-
มาก	133	3.1134	.364		
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน					
ไม่นาน	194	3.0879	.348	-.87	-
นาน	98	3.1252	.346		

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในมิติการสร้างวิสัยทัศน์ มีตัวแปรเพศเท่านั้นที่มีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์สูงกว่าเพศชาย ส่วนตัวแปรอื่นได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนวมิตติ
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
เพศ					
ชาย	140	2.9711	.399	-1.55	-
หญิง	152	3.0380	.336		
อายุ					
น้อย	109	3.0012	.380	-.17	-
มาก	183	3.0087	.362		
ประสบการณ์ทางการบริหาร					
น้อย	159	2.9924	.343	-.68	-
มาก	133	3.0221	.398		
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน					
ไม่นาน	194	2.9813	.367	-1.61	-
นาน	98	3.0547	.369		

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนวมิตติการเผยแพร่
วิสัยทัศน์นั้น เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ทาง
การบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนเมติ
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
เพศ					
ชาย	140	3.1443	.350	-.99	-
หญิง	152	3.1830	.320		
อายุ					
น้อย	109	3.1667	.350	.08	-
มาก	183	3.1634	.326		
ประสบการณ์ทางการบริหาร					
น้อย	159	3.1463	.322	-1.02	-
มาก	133	3.1865	.349		
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน					
ไม่นาน	194	3.1465	.335	-1.30	-
นาน	98	3.2004	.333		

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนเมติการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม
เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	t	นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
เพศ					
ชาย	140	3.0626	.356	-1.74	-
หญิง	152	3.1304	.309		
อายุ					
น้อย	109	3.1063	.343	.33	-
มาก	183	3.0929	.329		
ประสบการณ์ทางการบริหาร					
น้อย	159	3.0835	.315	-0.81	-
มาก	133	3.1151	.355		
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน					
ไม่นาน	194	3.0799	.333	-1.30	-
นาน	98	3.1336	.333		

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมนั้น
เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ของคะแนน
 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยพิจารณาตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่ง
 จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) ปริญญาโท

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
 ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อจำแนก
 ตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
การสร้างวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.1148	1.0574	9.2556	.001
ภายในกลุ่ม	289	33.0093	.1142		
รวม	291	35.1241			
การเผยแพร่วิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.5521	.7760	5.9056	.01
ภายในกลุ่ม	289	37.9661	.1314		
รวม	291	39.5182			
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	2	.6937	.3468	3.1412	.05
ภายในกลุ่ม	289	31.9106	.1104		
รวม	291	32.6043			

ตาราง 13 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.3415	.6708	6.2458	.01
ภายในกลุ่ม	289	31.0452	.1074		
รวม	291	32.3867			

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะวิเคราะห์โดยแยกแต่ละมิติหรือในภาพรวม และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ พบความแตกต่างดังนี้

ตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
การสร้างวิสัยทัศน์				
	$\bar{X}$	3.2692	3.0672	3.3297
ปริญญาโท	3.3297		*	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.2696			
ปริญญาตรี	3.0672			
การเผยแพร่วิสัยทัศน์				
	$\bar{X}$	3.1485	2.9775	3.2029
ปริญญาโท	3.2029		*	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.1485			
ปริญญาตรี	2.9775			
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์				
	$\bar{X}$	3.3088	3.1455	3.2822
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.3088			
ปริญญาโท	3.2822			
ปริญญาตรี	3.1455			

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.2502	3.0713	3.2762
ปริญญาโท	3.2762		*	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.2502			
ปริญญาตรี	3.0713			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทจะมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ในมิติการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และภาพรวม แต่ในมิติการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่แล้ว ปรากฏว่าไม่พบความแตกต่างระหว่างคู่ใดเลย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ผลจากการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และวุฒิการศึกษา พบว่าเฉพาะตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษาเท่านั้นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์สูงกว่าเพศชาย และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีวิสัยทัศน์ในมิติการสร้าง การเผยแพร่ และภาพรวม สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า "ผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกันจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน" เพียงบางส่วน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 มีว่า "ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน"

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนผลการสอบปลายปีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2537

การประเมินผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครนั้น ใช้คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสิน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับนำพ้อใจ หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับนำพ้อใจ ทุกกลุ่มประสบการณ์

ระดับปานกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับนำพ้อใจ จำนวน 3 - 5 กลุ่มประสบการณ์

ระดับน้อย หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับนำพ้อใจ 0 - 2 กลุ่มประสบการณ์

การทดสอบสมมติฐานข้อนี้ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
เมื่อพิจารณาตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
การสร้างวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.6800	1.8400	16.9112	.001
ภายในกลุ่ม	289	31.4442	.1088		
รวม	291	35.1241			
การเผยแพร่วิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.0269	2.5134	21.0679	.001
ภายในกลุ่ม	289	34.4913	.1193		
รวม	291	39.5182			
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.6824	1.8412	18.3983	.001
ภายในกลุ่ม	289	28.9218	.1001		
รวม	291	32.6042			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.9745	1.9873	20.2138	.001
ภายในกลุ่ม	289	28.4122	.0983		
รวม	291	32.3867			

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันนั้น มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกมิติ และภาพรวม และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟอพบความแตกต่างดังนี้

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นรายคู่ จาแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตัวแปร		น้อย	ปานกลาง	น่าพอใจ
การสร้างวิสัยทัศน์				
	$\bar{X}$	3.0158	3.1254	3.3635
น้อย	3.0158			
ปานกลาง	3.1254	*		
น่าพอใจ	3.3635	*	*	
การเผยแพร่วิสัยทัศน์				
	$\bar{X}$	2.9130	3.0236	3.3232
น้อย	2.9130			
ปานกลาง	3.0236	*		
น่าพอใจ	3.3232	*	*	
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์				
	$\bar{X}$	3.0660	3.2211	3.3916
น้อย	3.0660			
ปานกลาง	3.2211	*		
น่าพอใจ	3.3916	*	*	

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร		น้อย	ปานกลาง	น่าพอใจ
ภาพรวม	$\bar{X}$	3.0057	3.1327	3.3627
น้อย	3.0057			
ปานกลาง	3.1327	*		
น่าพอใจ	3.3627	*	*	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับน้อย ปานกลาง น่าพอใจ มีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลางและน้อย และผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ทุกมิติและภาพรวม

ผลจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ดังที่แสดงมาแล้วนั้น ได้พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนแปรปรวนไปตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ผู้วิจัยคร่ำครวญต่อไปอีกว่าจะมีปัจจัยใดอีกบ้างที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จึงได้วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยทั้ง 19 ตัว กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย 19 ตัว กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตัวแปร	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (r)
ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน	
เพศ	.0222
อายุ	.0519
วุฒิการศึกษา	-.0964
ประสบการณ์ทางการบริหาร	.0845
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	.0288
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	.2498**
พฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง	.3132**
ปัจจัยภายในโรงเรียน	
พฤติกรรมสนับสนุน	.1706*
พฤติกรรมสั่งการ	.1771*
พฤติกรรมขัดขวาง	-.0491
พฤติกรรมร่วมมือ	.1689*
พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	.2538**
พฤติกรรมแตกแยก	-.0495
ดัชนีบรรยากาศของโรงเรียน	.2301**
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	
ความคาดหวังด้านวิชาการ	.0910
ความคาดหวังด้านจริยธรรม	.0285
ความคาดหวังด้านวิชาชีพ	-.0154

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวแปร	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (r)
การให้ความช่วยเหลือ	-.0902
การมีส่วนร่วม	.0077

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ :01 ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ พฤติกรรม สิ่งการ พฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมร่วมมือ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ผลจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับนำพอใจ มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย และผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ในทุก มิติและภาพรวม ดังนั้นผลการวิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า "ผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน"

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 มีว่า "ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน"

ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความคาดหวังทางการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ ความคาดหวังด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม และความคาดหวังด้านวิชาชีพ 2) การสนับสนุนจากชุมชน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ การให้ความช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วม

การทดสอบสมมติฐานนี้ วิเคราะห์โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรย่อยแต่ละตัวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแต่ละกลุ่มกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะได้เสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับไปดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 18 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์ ทางการ บริหาร	ระยะเวลาที่ ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน
การสร้างวิสัยทัศน์	.1444*	-.0084	.2238**	.0413	-.0164
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	.0909	.0586	.1812**	.0540	.0011
การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์	.0582	.0475	.1190	.0637	-.0306
ภาพรวม	.1018	.0331	.1812**	.0555	-.0170

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะมิติการสร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .1444 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในมิติการสร้าง การเผยแพร่ และภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .2238, .1812 และ .1812 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สำหรับตัวแปรอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกมิติและภาพรวม

ตาราง 19 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	พฤติกรรมกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลง
การสร้างวิสัยทัศน์	.5099**	.7322**
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	.5050**	.7290**
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	.5274**	.7477**
ภาพรวม	.5379**	.7700**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดปานกลางค่อนข้างสูงกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติและภาพรวม กล่าวคือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับมิติการสร้างวิสัยทัศน์เท่ากับ .5099 กับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เท่ากับ .5050 กับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เท่ากับ .5274 และกับในภาพรวมเท่ากับ .5379 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ ทางบวกขนาดสูงกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติและภาพรวม กล่าวคือมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กับมิติการสร้างวิสัยทัศน์เท่ากับ .7322 การเผยแพร่วิสัยทัศน์เท่ากับ .7290 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เท่ากับ .7477 และกับในภาพรวมเท่ากับ .7700 โดยมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายในโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดเท่ากับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติและภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในมิติการสร้างวิสัยทัศน์เท่ากับ .1898 กับการเผยแพร่วิสัยทัศน์เท่ากับ .2407 กับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เท่ากับ .2543 และกับภาพรวมเท่ากับ .2384 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 21 ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	วิชาการ	จริยธรรม	วิชาชีพ	การให้ความ ช่วยเหลือ	การมีส่วนร่วม
การสร้างวิสัยทัศน์	.0751	.0376	.0478	.0487	.1751*
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	.0804	.1082	.0644	.0599	.1781*
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	.0931	.0397	.0718	.0586	.1701*
ภาพรวม	.0869	.0620	.0641	.0581	.1820*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนมีเฉพาะตัวแปรการมีส่วนร่วมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกขนาดเท่ากับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติ และภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในมิติการสร้างวิสัยทัศน์เท่ากับ .1751 กับ การเผยแพร่วิสัยทัศน์เท่ากับ .1781 กับ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เท่ากับ .1701 และกับภาพรวมเท่ากับ .1820 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความคาดหวังด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความคาดหวังด้านวิชาชีพ และการให้ความช่วยเหลือพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษา กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

วิเคราะห์โดยจำแนกตามปัจจัย 3 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรร้อย 7 ตัว คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรร้อย 7 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก และค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรร้อย 5 ตัว คือ ความคาดหวังด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความคาดหวังด้านวิชาชีพ การให้ความช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 กลุ่ม กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 กลุ่ม กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน (ค่า R)
ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน	7	.7788***
ปัจจัยภายในโรงเรียน	7	.4720***
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	5	.2020***
รวมปัจจัย 3 กลุ่ม	19	.7883***

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 22 แสดงว่าปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .7788 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รองลงมาคือ ปัจจัยภายในโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .4720 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .2020 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อวิเคราะห์รวมปัจจัย 3 กลุ่ม ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .7883 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

ผลจากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยในปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สรุปผลได้ว่า ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่วนตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในโรงเรียน พบว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ส่วนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น คงมีเฉพาะพฤติกรรมแตกแยกเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน พบว่า มีเฉพาะตัวแปรการมีส่วนร่วมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกมิติ และภาพรวม ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ความคาดหวังด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความคาดหวังด้านวิชาชีพ และการให้ความช่วยเหลือ ล้วนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ สรุปผลได้ว่า ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ตามลำดับ ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน" เพียงบางส่วน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 มีว่า "ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้"

ทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step - wise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้วิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยและอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 19 ตัว ในการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม ผลการวิเคราะห์จะได้เสนอเป็นลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

วิเคราะห์โดยการนำตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาในแต่ละปัจจัยมาพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 23 ค่าสถิติของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ	
<u>ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน</u>						R = .779
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	.072	.040	.087	1.807	-	R ² = .607
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	-.001	.003	-.001	-.032	-	S.E.est = .211
ปัจจุบัน						a = 1.237
เพศ	-.013	.027	-.020	-.503	-	
อายุ	.002	.003	-.032	.778	-	
วุฒิ	-.030	.038	-.031	-.806	-	
ประสบการณ์ทางการบริหาร	.002	.001	.064	1.479	-	
พฤติกรรมการบริหาร	.427	.029	.715	14.685	.001	
การเปลี่ยนแปลง						
<u>ปัจจัยภายในโรงเรียน</u>						
พฤติกรรมแตกแยก	-.146	.093	-.090	-1.569	-	R = .487
พฤติกรรมสนับสนุน	.125	.057	.171	2.166	.05	R ² = .237
พฤติกรรมขัดขวาง	.009	.061	.008	.154	-	S.E.est = .294
พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	.116	.076	.119	1.525	-	a = 1.908
พฤติกรรมสั่งการ	.248	.076	.243	3.244	.001	
พฤติกรรมร่วมมือ	.059	.091	.057	.650	-	

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	b	S.E. b	B	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ	
ดัชนีบรรยากาศเปิดของ โรงเรียน	.007	.001	.238	4.180	.001	R = .238 R ² = .057 S.E.est = .324 a = 3.098
<u>ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของ โรงเรียน</u>						
การมีส่วนร่วม	.121	.040	.201	2.978	.001	R = .202
ความคาดหวังด้านวิชาการ	.030	.029	.060	1.013	-	R ² = .041
ความคาดหวังด้านจริยธรรม	.008	.052	.011	.168	-	S.E.est = .329
การให้ความช่วยเหลือ	-.057	.055	-.089	-1.038	-	a = 2.657
ความคาดหวังด้านวิชาชีพ	.028	.047	.052	.601	-	

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าในแต่ละปัจจัยมีตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์วิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนดังนี้

เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด
คือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .715
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับตัวแปรอื่นมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้างต่ำและ
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรกลุ่มนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 60.7 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 60.7

สำหรับปัจจัยภายในโรงเรียน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ พฤติกรรมสั่งการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .243 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุนมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .171 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่น พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้างต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งได้แก่พฤติกรรมแตกแยก พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมร่วมมือมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ -.090, .008, .119, .057 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ทั้งหมดในกลุ่มนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 23.7 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 23.7

เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .238 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 5.7 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 5.7

สำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .201 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนตัวแปรอื่นมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้างต่ำ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวพยากรณ์กลุ่มนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 4.1 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 4.1

2. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ในการนำตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว มาใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 ค่าสถิติของตัวแปรที่ศึกษา 18 ตัว ที่ใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	B	t	นัยสำคัญ ที่ระดับ	
การมีส่วนร่วม	.014	.028	.023	.498	-	
วุฒิ	-.023	.039	-.024	-.599	-	R = .788
เพศ	-.009	.027	-.014	-.345	-	R ² = .621
พฤติกรรมแตกแยก	-.049	.069	-.030	-.715	-	S.E.est = .212
อายุ	.002	.002	.034	.820	-	a = 1.216
พฤติกรรมสนับสนุน	-.003	.045	-.004	-.073	-	
ความคาดหวังด้านวิชาการ	.014	.019	.027	.711	-	
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	.000	.003	.000	.009	-	
พฤติกรรมขัดขวาง	-.057	.045	-.053	-1.272	-	
ความคาดหวังด้านจริยธรรม	-.038	.035	-.051	-1.103	-	
ประสบการณ์ทางการบริหาร	.002	.001	.057	1.277	-	
การให้ความช่วยเหลือ	-.002	.036	-.003	-.058	-	
พฤติกรรมการบริหาร	.425	.030	.715	14.023	.001	
การเปลี่ยนแปลง						
พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	.060	.056	.061	1.070	-	
พฤติกรรมสั่งการ	.007	.061	.007	.122	-	
ความคาดหวังด้านจริยธรรม	.048	.031	.087	1.513	-	
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	.043	.050	.052	.855	-	
พฤติกรรมร่วมมือ	.047	.068	.045	.692	-	

หมายเหตุ ดัชนีบรรายากาสเปิดของโรงเรียน ไม่อยู่ในตารางสมการ

จากตาราง 24 แสดงค่าสถิติให้เห็นว่าตัวแปรที่ศึกษา 18 ตัว ที่ใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .712 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้างต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 18 ตัว กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเท่ากับ .788 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ .212 และตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 18 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 62.1 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 62.1

สำหรับตัวแปรดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ไม่ปรากฏอยู่ในตาราง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยค่อนข้างสูงคือ พฤติกรรมสนับสนุน ($r = .5577$), พฤติกรรมขัดขวาง ($r = .3617$), พฤติกรรมร่วมมือ ($r = .5278$), พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ($r = .6150$) และพฤติกรรมแตกแยก ($r = .2524$) หรืออาจจะเป็นเพราะค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนได้มาจากการนำค่าของพฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก มาคำนวณด้วยวิธีการทางสถิติ (โปรดดูหน้า 84 - 85)

3. การวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในแต่ละปัจจัย

ในส่วนนี้จะทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน 7 ตัวแปร ปัจจัยภายในโรงเรียน 6 ตัวแปร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน 5 ตัวแปร มาวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจพยากรณ์และคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรทั้งหมดของแต่ละปัจจัยในการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวพยากรณ์จากตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยที่ใช้
พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์การทำนาย
ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน		
X_7	.7699***	59.27
$X_7 \quad X_4$	.7747***	60.02
ปัจจัยภายในโรงเรียน		
X_8	.4296***	18.46
$X_8 \quad X_9$	.4720***	22.28
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน		
X_{19}	.1820***	3.31

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่าจากการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ตามลำดับของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยปรากฏผลดังนี้

เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน มีตัวแปร 2 ตัวที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีโดยเรียงลำดับ คือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_7) และประสบการณ์ทางการบริหาร (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 2 ตัวนี้เท่ากับ .7748 มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ตัวพยากรณ์ ทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 60.02 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 60.02

เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยภายในโรงเรียน มีตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีคือ พฤติกรรมสนับสนุน (X_8) และพฤติกรรมสั่งการ (X_9) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ

.4720 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 22.28 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 22.28

เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีตัวแปรเพียง 1 ตัวที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีส่วนร่วม (X_{19}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .1820 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 3.31 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 3.31

3. การหาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว

ในส่วนที่ได้ทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดของปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม จำนวน 19 ตัว มาวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวพยากรณ์จากตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว ที่ใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์การทำนาย
X_7	.7699***	59.27
X_7 X_{14}	.7760***	60.22
X_7 X_{14} X_4	.7803***	60.89

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่าจากตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว มีตัวแปร 3 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์หรือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยเรียงสำคัญจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_7) ดัชนีบรรยากาศเปิด

ของโรงเรียน (X_{14}) ประสิทธิภาพทางการบริหาร (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวนี้ เท่ากับ .7803 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 60.89 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 60.89

ผู้วิจัยได้แบ่งโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ ปานกลาง น้อย และได้ทำการวิเคราะห์หาลึกซึ่งต่อไป โดยจะใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step - wise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตาราง 27 ค่าสถิติตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์การทำนาย
X_7	.7757***	60.17
X_7 X_{18}	.7927***	62.84
X_7 X_{18} X_4	.8027***	64.43

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรย่อยที่ศึกษาทั้ง 19 ตัว มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อยมีอยู่ 3 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_7) การให้ความช่วยเหลือ (X_{18}) และประสิทธิภาพทางการบริหาร (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวนี้เท่ากับ .8027 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 64.43 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 64.43

ตาราง 28 ค่าสถิติตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์การทำนาย
X_7	.7462***	55.68
$X_7 \quad X_{11}$	.7610***	57.92

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 28 แสดงว่าตัวแปรย่อยที่ศึกษา 19 ตัว มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 2 ตัว คือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_7) และพฤติกรรมร่วมมือ (X_{11}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวนี้เท่ากับ .7610 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 57.92 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 57.92

ตาราง 29 ค่าสถิติตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ

ตัวพยากรณ์	R	เปอร์เซ็นต์การทำนาย
X_7	.4632***	21.45
$X_7 \quad X_{12}$	.5738***	32.92

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรย่อยที่ศึกษา 19 ตัว มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจอยู่ 2 ตัว คือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_7) และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ (X_{12}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ ทั้ง 2 ตัวนี้ เท่ากับ .5738 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวพยากรณ์ ทั้ง 2 สามารถอธิบาย ความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 32.92 หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 32.92

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 26 ถึง 29 สามารถสรุปให้เห็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน และในกลุ่มรวม ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ตัวพยากรณ์ที่ดี			
ระดับน้อย	X_7	X_{18}	X_4	
ระดับปานกลาง	X_7			X_{11}
ระดับน่าพอใจ	X_7			X_{12}
กลุ่มรวม	X_7		X_{14}	X_4

X_4 = ประสิทธิภาพทางการบริหาร

X_7 = การบริหารการเปลี่ยนแปลง

X_{11} = พฤติกรรมร่วมมือ

X_{12} = พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

X_{14} = ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน

X_{18} = การให้ความช่วยเหลือ

จากตาราง 30 จะเห็นว่าตัวแปร X_7 การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวพยากรณ์วิสัยทัศน์ที่ดีทั้งผู้บริหารในกลุ่มรวม และผู้บริหารในโรงเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน ทุกกลุ่ม ตัวแปร X_4 ประสิทธิภาพทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในกลุ่มรวมและกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ตัวแปร X_{11} พฤติกรรมร่วมมือ ซึ่งเป็นตัวแปรในบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปร X_{12} ซึ่งเป็นตัวแปรในบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ ตัวแปร X_{14} ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในกลุ่มรวม และตัวแปร X_{18} การให้ความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นตัวแปรในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีเฉพาะกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5

จากผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ใช้ทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในส่วนของปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนมีเฉพาะตัวแปรพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้นที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี และในส่วนของปัจจัยภายในโรงเรียน พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมสั่งการเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี สำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี

เมื่อวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ในการวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในแต่ละปัจจัย พบว่า ในส่วนของปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีเรียงตามลำดับ คือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพการบริหาร

เมื่อวิเคราะห์หาลำดับที่ของอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 19 ตัว พบว่ามีตัวแปร 3 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุดเรียงตามลำดับคือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน และประสิทธิภาพทางการบริหาร

เมื่อแบ่งโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ปานกลาง นำพหุพอ เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน พบว่า โรงเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง การให้ความช่วยเหลือ และประสิทธิภาพทางการบริหาร ส่วนโรงเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมร่วมมือ สำหรับโรงเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับนำพหุพอ ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้" เป็นบางส่วน

ตาราง 31 สรุปผลการวิจัยโดยพิจารณาตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ผลการวิจัย

- | | |
|---|---|
| <p>1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน</p> | <p>1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติและภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยในมิติการสร้างเท่ากับ 3.100 การเผยแพร่เท่ากับ 3.006 การปฏิบัติตามเท่ากับ 3.165 และภาพรวมเท่ากับ 3.098</p> |
| <p>2. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน และเมื่อโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน</p> | <p>2. ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความสามารถด้านการสร้างวิสัยทัศน์สูงกว่าเพศชาย และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทมีวิสัยทัศน์ในมิติการสร้าง การเผยแพร่ และภาพรวม สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี</p> <p>ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับนำพอใจ มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลางและน้อย และผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อยในทุกมิติและภาพรวม</p> |

ตาราง 31 (ต่อ)

จุดมุ่งหมายของการวิจัยผลการวิจัย

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

3. ตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยแยกแต่ละปัจจัยมีดังนี้

ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา พฤติกรรม ผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วม

4. เพื่อศึกษาปริมาณการทํานายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ตัวแปรด้านปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเป็นตัวทํานาย

4. ตัวแปรที่สามารถทํานายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ โดยแยกแต่ละปัจจัยมีดังนี้

ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน สามารถทํานายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 60.70 ตัวแปรย่อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ทางการบริหาร

ตาราง 31 (ต่อ)

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ผลการวิจัย

ปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่
พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ
พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์
และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน
ได้แก่ การมีส่วนร่วม และการให้ความ
ช่วยเหลือ

ตัวพยากรณ์ที่ดี 3 ตัว จากตัวแปร
19 ตัว สามารถทำนายความแปรปรวน
ร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ
60.89

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

บทย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและพัฒนาโรงเรียนต่อไป การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม ที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนคือ ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย (1) เพศ (2) อายุ (3) วุฒิการศึกษา (4) ประสบการณ์ทางการบริหาร (5) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (6) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (7) พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยภายในโรงเรียนซึ่งได้แก่บรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย (1) พฤติกรรมสนับสนุน (2) พฤติกรรมสั่งการ (3) พฤติกรรมขัดขวาง (4) พฤติกรรมร่วมมือ (5) พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ (6) พฤติกรรมแตกแยก และ (7) ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ปัจจัยกลุ่มที่ 3 คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย (1) ความคาดหวังด้านวิชาการ (2) ความคาดหวังด้านจริยธรรม (3) ความคาดหวังด้านวิชาชีพ (4) การมีส่วนร่วม (5) การให้ความช่วยเหลือ สำหรับตัวแปรตาม คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแยกเป็นตัวแปรย่อย 3 มิติ คือ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 427 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2538 กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วนโดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประจำปีการศึกษา 2537 เป็นเกณฑ์ ซึ่งกำหนดโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย จำนวน 147 โรงเรียน (2) โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 108 โรงเรียน (3) โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน่าพอใจ จำนวน

37 โรงเรียน โดยใช้นแบบสอบถามให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่ม
ประสบการณ์ ครูผู้สอน และกรรมการการศึกษาโรงเรียน เป็นผู้ตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้
มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีปัจจัย
ด้านชีวสังคมแตกต่างกัน และเมื่อโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน กับปัจจัยภายใน
ตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน
4. เพื่อศึกษาปริมาณการทนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ตัวแปรด้าน
ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของ
โรงเรียนเป็นตัวทำนาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 427 โรงเรียน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน โดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
ประจำปีการศึกษา 2537 เป็นเกณฑ์ จำนวนเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย แต่ละกลุ่มโรงเรียนทำการสุ่มอย่างง่าย มีโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 292 โรงเรียน

สำหรับผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 292 คน ครูหัวหน้าสาย/หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ จำนวน 1,168 คน ครูผู้สอน 1,460 คน กรรมการการศึกษา โรงเรียน 292 คน รวมทั้งสิ้น 3,212 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มี 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับโรงเรียนและคุณลักษณะด้านชีวสังคมของผู้บริหาร ได้แก่ จำนวนนักเรียน ระดับผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ปีการศึกษา 2537 เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือวัดซึ่งพัฒนามาจาก LVQ-P (Leadership Vision Questionnaire-Principal) ของ บรอน (Braun, 1991) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 32 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน โดยวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามครูหัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตอบเพียงแต่เปลี่ยนถ้อยคำจากคำว่า "ข้าพเจ้า" เป็น "ผู้บริหารของโรงเรียน" ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ ซึ่ง กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ สร้างขึ้นใช้ในการวิจัยเพื่อเป็นบรรณานุกรมระดับปริญญาเอก ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน

ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ ดวายเป็น (Dwyer, 1984) อับเบนและฮิวส์ (Ubben and Hughes, 1987) เฮคและคนอื่น ๆ (Hech and others, 1990) ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน ตอนที่ 2 สอบถามวัฒนธรรมกายภาพโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือวัด OCDQ - RE (Organizational Climate Description Questionnaire - RE) ของฮอยและคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน โดยวัดพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน และพฤติกรรมครู 3 ด้าน คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิติสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก

ฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามกรรมการการศึกษาโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวความคิดของควายเออร์ (Dwyer. 1984) อับเบนและฮิวจ์ (Ubben and Hughes. 1987) และเทรธอว์น (Trethowan. 1991) ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามความคาดหวังทางการศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ แยกออกเป็นการสอบถามความคาดหวังด้านวิชาการ 7 ข้อ ความคาดหวังด้านจริยธรรม 7 ข้อ ความคาดหวังด้านวิชาชีพ 7 ข้อ ตอนที่ 2 สอบถามการสนับสนุนจากชุมชน ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ แยกออกเป็นการสอบถามเรื่องการให้ความช่วยเหลือ 7 ข้อ การมีส่วนร่วม 7 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน

แบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับนี้ ก่อนนำไปใช้ ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดสอบกับผู้บริหารโครงการ ครู และกรรมการการศึกษาโรงเรียน ในโรงเรียนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 30 คน ครูหัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ 36 คน ครูผู้สอน 50 คน กรรมการการศึกษาโรงเรียน 50 คน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.7960 - 0.9766

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ให้ข้อมูลทุกคน โดยทางไปรษณีย์ และให้ผู้ให้ข้อมูลส่งแบบสอบถามนั้นกลับมายังผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์เช่นกัน

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ข้อมูลกลับคืนมา 351 ชุด จากที่ส่งไป 427 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.20 แต่จำนวนข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เพียง 292 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.54

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

สรุปผล

ผลสรุปการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการวิจัยโดยทั่วไป
2. ผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน

1. สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป

1.1 จำนวนข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัยฉบับนี้ ได้มาจากผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูผู้สอน และกรรมการการศึกษาโรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบ จำนวน 292 โรงเรียน จำนวนตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้

โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับน้อย	147	โรงเรียน
โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลาง	108	โรงเรียน
โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับน่าพอใจ	37	โรงเรียน
รวม	292	โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 11 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 3,212 คน

1.2 สภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับตัวแปรในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารนั้น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง และเพศชาย มีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ เป็นเพศชายร้อยละ 47.9 และเพศหญิงร้อยละ 52.1 มีอายุน้อยคือ ตั้งแต่ 35 - 52 ปีร้อยละ 37.3 มีอายุมากคือตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 62.7 ส่วนวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีร้อยละ 86.7 รองลงมากคือ ปริญญาโทร้อยละ 10.3 และต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 3.1 ตามลำดับ สำหรับประสบการณ์ทางการบริหารนั้น บปรากฏว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์น้อยคือ ตั้งแต่ 0 - 12 ปี ร้อยละ 54.5 และมีประสบการณ์มากคือ ตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไปร้อยละ 45.5 และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันในระยะเวลาไม่นาน คือตั้งแต่ 0 - 4 ปีร้อยละ 59.3 ส่วนที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมานาน คือ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 40.7 เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

สำหรับตัวแปรในปัจจัยภายในโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมสนับสนุนในระดับต่ำร้อยละ 55.1 และในระดับสูงร้อยละ 44.9 พฤติกรรมสั่งการในระดับต่ำ ร้อยละ 52.7 และในระดับสูงร้อยละ 47.3 พฤติกรรมจัดขางในระดับต่ำร้อยละ 54.3 และในระดับสูง 49.7 ส่วนพฤติกรรมของครูนั้นพบว่า ครูมีพฤติกรรมร่วมมือ และพฤติกรรม แดกแยกอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงมีจำนวนพอ ๆ กัน แต่พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 43.8 และในระดับสูงร้อยละ 56.2 เมื่อพิจารณาคำดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน บปรากฏว่ามีโรงเรียนที่มีคำดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงพอ ๆ กัน

ส่วนตัวแปรในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน พบว่า กรรมการการศึกษา โรงเรียนมีความคาดหวังด้านจริยธรรมมากที่สุด รองลงมากคือ ด้านวิชาชีพและวิชาการตามลำดับ ชุมชนให้ความช่วยเหลือโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาตัวแปรตามคือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ

2. สรุปผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน

2.1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการประเมินของบุคคล 3 กลุ่ม คือ (1) ผู้บริหารโรงเรียน (2) ครู (3) กลุ่มรวม (น่าจะแนบที่ได้จากการประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียนและครูมาหาค่าเฉลี่ย) พบว่า เมื่อประเมินโดยตัวผู้บริหารเอง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูงในมิติการสร้าง การปฏิบัติตาม และภาพรวม มีเฉพาะมิติการเผยแพร่เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ประเมินโดยครู และโดยกลุ่มรวมวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยฉบับนี้ จะใช้ค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินโดยกลุ่มรวมเป็นค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้วิเคราะห์ต่อไปอีก โดยแยกโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ปานกลาง และน่าพอใจ พบว่า ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย และปานกลาง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง

2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับน้อย ปานกลาง น่าพอใจ มีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและน้อย และผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อยทุกมิติและภาพรวม

2.3 ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

2.3.1 ตัวแปรด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน หรือ ภูมิการศึกษาต่างกันจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน โดยเพศหญิงมีความสามารถในการสร้าง

วิสัยทัศน์สูงกว่าเพศชาย และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จะมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในมิติการสร้าง การเผยแพร่ และภาพรวม

2.3.2 ตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

จากการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนทั้งด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลาง ค่อนข้างสูงกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติและภาพรวม

2.4 ปัจจัยภายในโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนด้านสนับสนุนและสั่งการ มีความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลาง กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติและภาพรวม ส่วนพฤติกรรมขัดขวางมีความสัมพันธ์ขนาดต่ำกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในมิติการปฏิบัติตามและภาพรวม

สำหรับพฤติกรรมครุพบว่า พฤติกรรมร่วมมือและมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลาง กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติและภาพรวม ส่วนพฤติกรรมแตกแยกไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีบรรยากาสเปิดของโรงเรียนพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกมิติและภาพรวม

2.5 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

สำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน พบว่า คงมีเฉพาะตัวแปรการมีส่วนร่วมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติ และภาพรวม ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความคาดหวังด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความคาดหวังด้านวิชาชีพ และการให้ความช่วยเหลือ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 กลุ่ม กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุด (.779) รองลงมาคือ ปัจจัยภายในโรงเรียน (.487) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน (.202) ตามลำดับ

2.7 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ใช้ทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในส่วนของปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี และในส่วนของปัจจัยภายในโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี สำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วม และการให้ความช่วยเหลือ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี 3 ตัว จากตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 60.89 ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ได้แก่ การบริหารเปลี่ยนแปลง ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน และประสิทธิภาพทางการบริหาร

เมื่อพิจารณาหลักซึ่งต่อไปอีก พบว่า ในบรรดาตัวพยากรณ์ดังกล่าวทั้งหมดนั้น ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง"

ผล บ่งชี้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติและภาพรวม

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน"

ผล ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน แต่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุ ประสิทธิภาพทางการบริหาร และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะไม่อยู่ในระดับที่ต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 3 "ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน"

ผล โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 "ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน"

ผล ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่วนตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในโรงเรียน พบว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ล้วนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น คงมีเฉพาะพฤติกรรมแตกแยกเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน พบว่า มีเฉพาะตัวแปรการมีส่วนร่วมเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียงบางส่วน

สมมติฐานที่ 5 "ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้"

ผล ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ตัวแปรย่อยที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ดี คือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง และประสบการณ์ทางการบริหาร ส่วนปัจจัยภายในโรงเรียน ตัวแปรย่อยที่สามารถทำนายได้ดี คือ พฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน สำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ตัวแปรย่อยที่สามารถทำนายได้ดี คือ การมีส่วนร่วมและการให้ความช่วยเหลือ ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะอภิปรายใน 2 ลักษณะ คือ (1) อภิปรายตามกรอบความคิดของการวิจัย (2) อภิปรายตามสมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดการวิจัย

1.1 ปัจจัยและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยและตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่สอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัย และสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน กล่าวคือ

1.1.1 ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ตัวแปรเพศ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในมิติการสร้างวิสัยทัศน์ และตัวแปรวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของล็อก และคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 7) และแนวคิดของเทรธอวอน (Trethowan. 1991 : 5) ที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเกิดขึ้นมาจากคุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอาจจะได้มาจากการเลี้ยงดู การศึกษาอบรมหรือประสบการณ์จากการทำงาน

สำหรับตัวแปรพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแดนทีเล่ย์ (Dantley. 1989 : 261) ล็อกและคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 35 - 37) และแมนาส (Manasse. 1986 : 169) ซึ่งมีความเชื่อในตนเองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน ระบบการปฏิบัติของโรงเรียน หลักสูตร ทฤษฎีการเรียนรู้ และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้พบเช่นกันว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของแมนาส (Manasse. 1986) และคาร์เนล (Carnell. 1990 : 106) ที่กล่าวไว้

ในตนเองเดียวกันว่า ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนได้รับการปฏิบัติจนบังเกิดผลสำเร็จตามต้องการ

1.1.2 ปัจจัยภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า คำดัชนีบรรยากาศเปิด ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบรอน (Braun. 1991) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณา ตัวแปรย่อยของบรรยากาศโรงเรียนจะเห็นได้ว่า ตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุนพฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่เชื่อว่าบรรยากาศ โรงเรียนที่ดีจะช่วยเสริมสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะกระทำ ได้โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานกับคณะครู ให้ความช่วยเหลือ ดูแล เอาใจใส่ ทุกข์สุข ตลอดจนให้คณะครูมีการช่วยเหลือ สนับสนุน ไว้วางใจ และยอมรับนับถือซึ่งกัน และกัน (Saskin. 1988 : 247 - 248 ; Licata and others. 1990 : 94 ; Trethowan. 1991 : 5 ; Locke and others. 1991 : 37)

1.1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีเฉพาะตัวแปร การมีส่วนร่วมเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ความคาดหวังทางวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความ คาดหวังด้านวิชาชีพ และการให้ความช่วยเหลือ ล้วนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสิ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากรอบความคิด ในการวิจัยนี้ได้มาจากแนวความคิดของนักวิชาการซีกโลกตะวันตก ซึ่งกรรมการการศึกษา โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารโรงเรียนมาก จะเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาโรงเรียน ประเมินผลงานของครูและโรงเรียน ดังนั้น กรรมการการศึกษา โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน จึงมีโอกาที่จะเรียนรู้และถ่ายทอดแนวความคิดเกี่ยวกับการ จัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งกันและกัน แต่ในบริบทของสังคมไทย โดยเฉพาะโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กรรมการการศึกษาโรงเรียนมีฐานะเป็นเพียงที่ปรึกษา มักให้การช่วยเหลือและสนับสนุนโรงเรียนด้านงบประมาณ มิได้เข้ามามีส่วนในการกำหนด นโยบาย แผนงาน หรือประเมินผลงานของโรงเรียน ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการจัด

การศึกษาน้อยมาก จนอาจจะกล่าวได้ว่าไม่มีหรือไม่มีองค์นั้นก็ได้ (อุไรวรรณ ธรรมกรบุญดี และคนอื่น ๆ . 2532 : 9) ดังนั้น กรรมการการศึกษาโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่ค่อยมีโอกาสดูแลเรียนรู้หรือถ่ายทอดความคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเท่าใดนัก จึงมีความเป็นไปได้ที่แนวคิดเรื่องความคาดหวังทางการศึกษาของกรรมการการศึกษาโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะไม่สอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัยทั้งหมด โดยมีตัวแปรย่อยบางตัวในปัจจัยบางด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมแตกแยก ความคาดหวังด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความคาดหวังด้านวิชาชีพ และการให้ความช่วยเหลือ แต่ผู้วิจัยจะขอยกผลงานวิจัยของบรอน (Braun. 1991) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยมีบางส่วนสอดคล้องกับผลการวิจัยฉบับนี้คือ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และตัวแปรอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และตัวแปรด้านบรรยากาศโรงเรียนและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สามารถเป็นตัวพยากรณ์ซึ่งกันและกันได้ ส่วนผลการวิจัยที่ขัดแย้งกัน ได้แก่ ตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความแตกต่างระหว่างบริบทของสังคมอเมริกัน และสังคมไทย

1.2 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ในแต่ละปัจจัยมีตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเพียงบางตัว ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะตัวแปรที่นำมาศึกษาการทำงานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันเองสูง ดังจะเห็นได้ว่า ตัวแปรบางตัว แม้จะมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับสูง แต่ก็ยังไม่ีอำนาจการพยากรณ์ที่ดีได้ เช่น พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ($r = .5379$) จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกันทั้งหมดในเรื่องตัวแปรย่อยที่ใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

สำหรับตัวแปรย่อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนนั้น พบว่า เมื่อวิเคราะห์โดยรวม คือ นำตัวแปรย่อยทั้ง 19 ตัว มาวิเคราะห์รวมกัน และเมื่อ

วิเคราะห์โดยแยกแต่ละปัจจัย และเมื่อวิเคราะห์โดยแยกโรงเรียนตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ตัวแปรย่อยที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งพอสรุปได้ว่า ตัวแปรย่อยที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีมีรวมทั้งสิ้น 9 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการบริหาร พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน การให้ความช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจึงขออภิปรายเกี่ยวกับตัวพยากรณ์ที่ดีดังกล่าวดังต่อไปนี้

1.2.1 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนด้านพฤติกรรมการบริหารเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุดในบรรดาตัวแปรย่อยทั้งหมด ($r = .7700$) และเป็นตัวแปรย่อยที่มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ($B = .715$) ไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์โดยรวมทุกตัวแปรย่อยหรือโดยแยกแต่ละปัจจัย และแม้ว่าจะวิเคราะห์โดยแยกโรงเรียนตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็ตาม จะพบว่าตัวแปรพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ซึ่งผลการวิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ แมนาส (Manasse. 1982) และ คาร์เนล (Carneil. 1990) ที่กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปได้ ในขณะที่เดียวกัน ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำโรงเรียนให้เปลี่ยนแปลงไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นผลสำเร็จ ดังที่ คอมส์ (Combs. 1988) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ความคิดที่ดีมากมายถูกต้องด้าน และไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จนั้น เนื่องจากผู้บริหารขาดทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ เอลลิสและโจสลิน (Ellis and Joslin. 1990) ยังมีความคิดเห็นสอดคล้องในทำนองเดียวกันว่า การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้น ยังไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการนำวิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติให้บังเกิดผล ซึ่งต้องอาศัยทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง ยิ่งไปกว่านั้นยังมีความยืนยันว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นส่วนย่อยของวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของวิสัยทัศน์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 4)

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนนั้น นอกจากจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วย เพื่อนำโรงเรียนก้าวไปสู่จุดหมายที่ต้องการในอนาคต

1.2.2 ประสพการณ์ทางการบริหาร ประสพการณ์ทางการบริหารเป็นตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารด้านชีวสังคม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งมานานและไม่นาน มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับไม่ต่างกัน และเมื่อนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ก็พบอีกว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์กลับพบว่า ในปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ตัวแปรประสพการณ์ทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่ง และเมื่อวิเคราะห์โดยแยกโรงเรียนออกตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็พบอีกว่า ประสพการณ์ทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ต้องการผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสพการณ์ทางการบริหารมานาน หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมานาน

1.2.3 พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสนับสนุนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครู ผลการวิเคราะห์พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในทุกมิติและภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์กับมิติการปฏิบัติตามสูงสุด ($r = .4285$) รองลงมาคือ มิติการเผยแพร่ ($r = .4283$) และมิติการสร้าง ($r = .3782$) ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ พบว่า พฤติกรรมสนับสนุนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .171 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในมิติการปฏิบัติตามสูงสุด ดังนั้นการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะนำวิสัยทัศน์ของตนไปสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น ย่อมต้องการความร่วมมือร่วมใจจากคณะครู ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการกระทำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร ความไว้วางใจและยอมรับนับถือ พยายามเข้าใจปัญหาของครู และให้ความช่วยเหลือคณะครูในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ

คณะครู เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คณะครูมีความพยายามที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งหลาย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

1.2.4 พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมสั่งการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแสดงออกโดยการติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด และยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ ผลจากการวิเคราะห์พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในทุกมิติและภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์กับมิติการสร้างสูงสุด ($r = .4177$) รองลงมาคือ มิติการเผยแพร่ ($r = .4160$) และมิติการปฏิบัติตาม ($r = .3953$) ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ พบว่า พฤติกรรมสั่งการเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดหนึ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .243 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมสั่งการมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในมิติการสร้างสูงสุด ($r = .4177$) และมิติการเผยแพร่ใกล้เคียงกัน ($r = .4160$) ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์จะต้องมีการสั่งการที่ชัดเจน ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด มีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติภายในโรงเรียน จะทำให้คณะครูเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมาเป็นของตน ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น นั่นคือผู้บริหารโรงเรียนสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งงานที่สุดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจะหล่อหลอมเป็นวิสัยทัศน์ของคณะครู และกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การคือโรงเรียน

1.2.5 พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมร่วมมือเป็นพฤติกรรมของครู ซึ่งแสดงออกถึงการที่คณะครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยอมรับนับถือในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน มีความพร้อมใจที่จะช่วยกันทำงานให้สำเร็จ ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในทุกมิติและภาพรวม และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้คณะครูมีการสนับสนุน ช่วยเหลือทางวิชาการซึ่งกันและกัน มีการยอมรับนับถือความสามารถทางวิชาการของผู้ร่วมงานด้วยกัน

1.2.6 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมของครู ซึ่งแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการพบปะสังสรรค์กันอยู่เสมอ ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในทุกมิติและภาพรวม และเมื่อ วิเคราะห์เพื่อคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ยังพบอีกว่า ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ ตัวพยากรณ์ที่ดีคือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน ที่สามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ นั้น ควรจะต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะครูด้วยกัน จัดเวลา และโอกาสสำหรับคณะครู ได้พบปะสังสรรค์กันโดยสม่ำเสมอ บรรยากาศเมื่อครูอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างสนุกสนาน มีความ สัมผัสกลมเกลียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเปอร์กีและสมิธ (Purkey and Smith. 1983 : 427 - 452) โบเวอร์ (Bower. 1987 : 2768) และเบนเลย์ (Bently. 1988 : 2608) ซึ่งกล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า การที่ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2.7 ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน หมายถึง ตัวเลขที่ได้จาก การคำนวณค่าของพฤติกรรมผู้บริหาร 3 ด้าน พฤติกรรมครู 3 ด้าน หากค่าตัวเลขต่ำ แสดงว่า บรรยากาศโรงเรียนเปิดน้อย หากค่าตัวเลขสูง แสดงว่าบรรยากาศโรงเรียนเปิดมาก ซึ่งค่า ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนนี้จะ เป็นแกนต่อเนื่องจากบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ซึ่งเปิด น้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ค่าดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนเป็น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกมิติและภาพรวม โดยมีค่า ความสัมพันธ์ในมิติการสร้างวิสัยทัศน์เท่ากับ .1898 กับมิติการเผยแพร่วิสัยทัศน์เท่ากับ .2407 กับมิติการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เท่ากับ .2543 ซึ่งเป็นไปตามที่นักวิชาการหลายท่าน ได้แสดง ความคิดเห็นไว้ในทำนองเดียวกันว่า บรรยากาศโรงเรียนที่ดีจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล นั้น จำเป็น ที่ผู้บริหารโรงเรียนย่อมต้องการความร่วมมือร่วมใจจากคณะครู ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะกระทำ ได้โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล โดยการแสดงออกถึงความเป็นมิตรทำให้ความ ช่วยเหลือ การดูแลเอาใจใส่ทุกข้อทุกข์ของสมาชิก การแสดงความไว้วางใจและยอมรับนับถือ (Sashkin. 1988 : 247 - 248 ; Licata and others. 1990 : 94 ; Trethowan. 1991 : 5 ; Locke and others. 1991 : 37)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่า คำนีบรรยาการเปิดของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบรอน (Braun. 1991 : 1139) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยาการโรงเรียนพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยาการโรงเรียนต่างก็เข้าเป็นตัวทำนายซึ่งกันและกัน

ดังนั้น เมื่อผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้แล้ว ภารกิจยังมีได้สิ้นสุดเพียงเท่านั้น หากแต่ผู้บริหารโรงเรียนยังจะต้องสามารถสร้างบรรยาการที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียนอีกด้วย เพื่อให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นผลสำเร็จ

1.2.8 การให้ความช่วยเหลือ การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การที่กรรมการการศึกษาของโรงเรียนให้การสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนในด้านเงินทุนหรือทรัพยากร ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรนี้สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากว่า ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ย่อมมีปัญหาคัดข้อ และต้องการความช่วยเหลือมาก หากผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง จะสามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นปัญหาคัดข้อหรือความต้องการของโรงเรียน และสามารถร้องขอความช่วยเหลือได้อย่างชัดเจน ทำให้ชุมชนสามารถเข้ามาให้ความช่วยเหลือได้มาก ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อย จะมองเห็นปัญหาคัดข้อและระบุความต้องการ ความช่วยเหลือได้น้อยหรือไม่ชัดเจน ทำให้ได้รับความช่วยเหลือจากกรรมการการศึกษาโรงเรียนได้น้อย

1.2.9 การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กรรมการการศึกษาโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า สำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งมีตัวแปรร้อยทั้งหมด 5 ตัว คือ ความคาดหวังด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความคาดหวังด้านวิชาชีพ การให้ความช่วยเหลือ การมีส่วนร่วม คงมีเฉพาะตัวแปรร้อย การมีส่วนร่วม เพียงตัวแปรเดียวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในทุกมิติและภาพรวม และเมื่อทำการวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในแต่ละปัจจัย พบว่า มีเพียงตัวแปรร้อย การมีส่วนร่วมเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้นที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงจะเปิดโอกาสให้กรรมการการศึกษาโรงเรียนเข้ามา

มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาก เช่น เชิญมาประชุมบ่อยครั้ง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น

2. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับสมมติฐาน

2.1 จากสมมติฐานที่ 1 มีว่า "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ระดับปานกลาง" ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ระดับปานกลางทุกมิติและภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่หากพิจารณารายละเอียดให้ลึกซึ้งจะเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน มีพฤติกรรมการเผยแพร่วิสัยทัศน์ต่ำกว่ามิติการสร้าง และการปฏิบัติตาม ซึ่งเรื่องนี้มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นว่า การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้นยังไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์กร เพื่อให้สมาชิกมีความเห็นคล้อยตามและยินดีที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น (Ellis and Joslin. 1990 : 8) ในทำนองเดียวกันลอค และคนอื่น ๆ (Locke and others. 1991 : 57) มีความเชื่อเช่นเดียวกันว่า ก่อนที่ผู้นำจะสามารถนำองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์กร เพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับ และมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น ดังนั้น ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ควรเน้นย้ำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนออกไปสู่คณะครู สามารถเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้เป็นวิสัยทัศน์ของครูทุกคนหรือเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ได้

ไลวูด และมอนตโกเมรี (Leithwood and Montgomery. 1986) ได้กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับลักษณะ ประเภทหรือมิติของพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันมานาน และยังไม่มียุติงานปัจจุบันมีการพยายามที่จะแสดงให้เห็นว่ามิติหนึ่งของพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยที่ทักษะการบริหารที่ได้เคยศึกษากันมาก่อนนี้ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน การสั่งการ การสื่อสาร การตัดสินใจและงบประมาณจะเป็นเพียงทำให้ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเท่านั้น แต่ในการบริหารโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้น ยังต้องการผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกที่จะให้ความ

สนใจในสิ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการศึกษาอย่างแท้จริง (Sergiovanni and others. 1987 ; citing Starratt. 1977 ; Bennis. 1987 : 36 - 37)

จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสมควรจะได้แสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนให้เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูง เพื่อจะได้สามารถบริหารจัดการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 จากสมมติฐานที่ 2 มีว่า "ผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน" ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่ต่างกัน ซึ่งจะขออภิปรายแต่ละประเด็น ดังนี้

เพศ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง มีความสามารถด้านการสร้างวิสัยทัศน์สูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบรอน (Braun. 1991)

ปัจจัยในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน นอกจากจะได้มาจากการอบรมเลี้ยงดู การศึกษาอบรม ประสบการณ์จากการทำงานแล้ว ยังได้มาจากความรู้ความเข้าใจในองศ์การอย่างลึกซึ้ง ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูลอีกด้วย ดังนั้นการที่ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความสามารถสร้างวิสัยทัศน์สูงกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีวุฒิการศึกษา พหุติกรรมผู้นำทางวิชาการ หรือพหุติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก็ว่าได้

วุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จะมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของบรอน (Brann. 1991) ซึ่งพบว่าวุฒิการศึกษาไม่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน แต่กลับพบว่า ประสบการณ์ทางการบริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนงานวิจัยฉบับนี้พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน แต่ประสบการณ์ทางการบริหารไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะในประเทศสหรัฐอเมริกา ตลาดวิชามีอยู่กว้างขวางและหลากหลาย ผู้บริหารโรงเรียนจะชวนเขาที่จะได้รับการศึกษา สัมมนา มากน้อยแตกต่างกัน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งมานานย่อมได้สั่งสม

ความรู้ความคิดมากกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งมาเป็นเวลาน้อยกว่า ซึ่งแตกต่างจากในประเทศไทยผู้บริหารโรงเรียนจะได้รับการอบรม สัมมนา จากทางราชการเป็นผู้จัดและกำหนดเท่านั้น ความรู้ ความคิดที่ได้รับจึงมีปริมาณและคุณภาพพอ ๆ กัน ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งมานานหรือไม่นาน แต่สิ่งที่จะก่อให้เกิดความแตกต่างต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน คือ วุฒิการศึกษา เป็นสำคัญ

ดังนั้น ทางราชการจึงควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับระดับคุณวุฒิของตนเองให้สูงขึ้น โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.3 จากสมมติฐานที่ 3 มีว่า "ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน" ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย ตามลำดับ

เหตุที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์สูงนั้น จะมีเป้าหมายในอนาคตของโรงเรียนที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนงาน โครงการต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นยังเป็นผู้มีพื้นฐานทางวิชาการ เป็นผู้มีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง สิ่งเหล่านี้น่าจะเป็นผลทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.4 จากสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า "ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายนอกโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน" ผลการวิจัยพบว่า

ตัวแปรภายในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ เพศ ($r = .1444$) วุฒิการศึกษา ($r = .2032$) พฤติกรรมพื้นฐานทางวิชาการ ($r = .5379$) พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($r = .7700$) สำหรับตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ได้อภิปรายแล้วในข้อ 2.2 ดังนั้นในที่นี้จะอภิปรายเฉพาะตัวแปรพฤติกรรมพื้นฐานทางวิชาการและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น

พฤติกรรมพื้นฐานทางวิชาการ ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่ว่า พฤติกรรมพื้นฐานทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสติลเลอร์แมน (Stillerman. 1992 : 3499)

ซึ่งพบเช่นเดียวกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์ของตนไปปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จ โดยผ่านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม ในขณะที่เดียวกันความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำโรงเรียนให้เปลี่ยนแปลงไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้เป็นผลสำเร็จ

ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน ($r = .4296$) พฤติกรรมสั่งการ ($r = .4282$) พฤติกรรมร่วมมือ ($r = .3828$) พฤติกรรม มิตรสัมพันธ์ ($r = .2990$) คำนีบรรยาอากาศเปิดของโรงเรียน ($r = .2384$) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรแสดงออกถึงพฤติกรรมสนับสนุนและพฤติกรรมสั่งการควบคู่กันไป ซึ่ง พฤติกรรมทั้ง 2 ประการนี้ จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์ของตนไปปฏิบัติให้ บังเกิดผลสำเร็จ กล่าวคือ พฤติกรรมสนับสนุนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูมีความ พยายามที่จะปฏิบัติตามภารกิจทั้งหลาย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในขณะที่เดียวกัน พฤติกรรมสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนก็จะควบคุมติดตามให้ครูปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ประการนี้ จะเป็นผลให้การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติประสบ ผลสำเร็จ ส่วนพฤติกรรมร่วมมือ และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมของครู ซึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในโรงเรียน พฤติกรรมทั้ง 2 ประการนี้ จะเป็นผล ให้การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเป็นทันท้องเดียวกันว่า การสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นได้ ยังไม่สำคัญเท่าความสามารถของผู้บริหารที่จะนำ วิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติให้บังเกิดผล (Effis and Joslin. 1990 : 8 ; Locke and others. 1991 : 57 ; เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 4) และในการนำวิสัยทัศน์ ไปปฏิบัติให้บังเกิดผลนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Sheive and Schoenheit. 1987 : 102) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีพฤติกรรมสนับสนุน ซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับนับถือครู รับฟังความ

คิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครู ให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะครูด้วยกัน แสดงออกถึงการที่คณะครูให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยอมรับนับถือความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีเพียงตัวแปรเดียว คือ การมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงจะเปิดโอกาสให้กรรมการการศึกษาโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำกว่าเช่น เชิญมาประชุมบ่อยครั้ง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น

2.5 จากสมมติฐานที่ 5 มีว่า "ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้" ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรย่อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการบริหาร พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน การให้ความช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วม ในจำนวนตัวแปรทั้งหมดนี้ ตัวแปรที่น่าสนใจที่สุด เพราะสามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นวิเคราะห์โดยแยกแต่ละปัจจัย โดยกลุ่มรวมหรือโดยแยกโรงเรียนตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน (Manasse. 1982 ; Combs. 1988 ; Ellis and Joslin. 1990 ; Casnell. 1990 ; เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538)

จากตาราง 23 (เบรคดูหน้า 133) เมื่อวิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีโดยแยกวิเคราะห์แต่ละปัจจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .715 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 24 (โปรดดูหน้า 136) เมื่อวิเคราะห์โดยศึกษาตัวแปรย่อยทั้งหมด 19 ตัว พบว่ามีเฉพาะตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้นที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .715 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 27 - 29 (โปรดดูหน้า 140 - 141) เมื่อวิเคราะห์โดยแยกโรงเรียนตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับน้อย พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .7757 และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 60.17 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .7462 และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 55.68 สำหรับกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับนำพอใจ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .4632 และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 21.45 เป็นที่น่าสังเกตว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับน้อยสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลางและระดับนำพอใจตามลำดับ ซึ่งเป็นข้อยืนยันอย่างชัดเจนว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอำนาจพยากรณ์ต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง

ประเด็นที่น่าจะพิจารณาคือ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับน้อยได้มากกว่าโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลางและระดับนำพอใจ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับน้อยย่อมต้องเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียนมาก ในขณะที่โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนำพอใจนั้น วิถีปฏิบัติภายในโรงเรียนหรือวัฒนธรรมขององค์การมีความมั่นคง และอยู่ในแนวทางที่ดีอยู่แล้ว ผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสิ่งใดมากนัก

ข้อเสนอแนะ

ในการให้ข้อเสนอแนะนี้ ผู้วิจัยจะเสนอแนะตามผลการวิจัยที่ค้นพบว่า ปัจจัยใดหรือตัวแปรใดที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ โดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ 2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 หน่วยงานการศึกษาในสังกัดของกรุงเทพมหานครอาจจะนำผลการวิจัยไปใช้ได้ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ปรับปรุงหลักสูตรการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยบรรจุความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมกรรมการบริหารที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ การสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เพื่อให้ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

1.1.2 จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะการบริหารที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เป็นต้น

1.1.3 ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดห้องสมุดสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไว้ค้นคว้าศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

1.1.4 ให้การสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียน ได้ศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนอาจนำผลการวิจัยไปใช้ได้ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ใช้เป็นแนวทางการประเมินวิสัยทัศน์ของตนเองว่ามีพฤติกรรมด้านใดยังด้อยอยู่ และหาวิธีการพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นได้ เช่น การเข้ารับการอบรมระยะสั้น การเข้าร่วมสัมมนา การอ่านหนังสือหรือวารสารทางการศึกษา เป็นต้น

1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจกรรมการการศึกษามากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้กรรมการการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการศึกษาได้มีโอกาส สนทนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนโดยสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

(1) เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และอาจเป็นเล่มแรกในประเทศไทย ประกอบกับในแต่ละประเทศก็ยังมี น้อยเล่ม ผลการวิจัยมีทั้งสนับสนุนกันและขัดแย้งกัน ดังนั้นจึงควรท้าววิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่ข้อสรุป ยังไม่ชัดเจนซ้ำอีก โดยเปลี่ยนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใหม่

(2) ควรศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนด้วย เพราะเป็นผู้มีบทบาท สำคัญในการจัดการศึกษาในโรงเรียน

(3) น่าจะมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารโรงเรียนต่างสังกัดกัน ว่าจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่แตกต่างกันหรือไม่

(4) น่าจะมีการศึกษาตัวแปรต้นอื่น ๆ อีก ที่น่าสนใจเช่น ความคิดสร้างสรรค์ ขนาดของโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวสังคมของกรรมการการศึกษาโรงเรียน

(5) เนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นเรื่องนามธรรม เป็นเรื่องของความคิดนึก ดังนั้น การวิจัยเชิงปริมาณอาจมีข้อจำกัดในบางเรื่อง จึงน่าจะมีการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้ทั้งการวิจัย เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท : กรณีศึกษาโรงเรียนในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ : 2531.
- คณะกรรมการข้าราชการครู. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528.
- จันทร์ภาณี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- จิรพจน์ สุนาถวนิชย์กุล. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- นิพนธ์ อุทก. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีสถิติของเรดดิน. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- บุญมา กัมปนาทพงษ์. การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

วัชรินทร์ นุชนาคา. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2533. อัดสำเนา.

สม มั่งคั่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปริญญาโท
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
อัดสำเนา.

สมศักดิ์ มั่นสวัสดิ์. พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ. การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2532.

สามารถ รักษาศิลป์. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะ
ของผู้บริหารโรงเรียน. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. "การบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนา," ใน เจ้าฟ้าพัฒนา
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีกับพัฒนศึกษาศาสตร์. ม.ป.ท.,
2534.

_____. "วิสัยทัศน์ของผู้นำ," เอกสารประกอบการบรรยาย. ม.ป.ท., 2538.

สำนักงานการศึกษา, กรุงเทพมหานคร. รายงานการประเมินผลความสำเร็จในการจัดการเรียน
การสอนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2531.
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลสหประชาพาณิชย์, 2532.

_____. รายงานการประเมินผลความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนประจำ
ปีการศึกษา 2532 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ม.ป.ท., 2533.

สำนักการศึกษา, กรุงเทพมหานคร. รายงานการประเมินผลความสำเร็จในการจัด

การเรียนการสอนประจำปีการศึกษา 2533 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2534.

_____. รายงานผลการประเมินความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2534. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม

สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2535.

_____. ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 6

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2535. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2536. ข.

_____. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2535. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์สำนักการศึกษา, 2536. ก.

_____. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2536. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์สำนักการศึกษา, 2537. ก.

_____. ผลการประเมินความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนชั้นประถมศึกษา

ปีที่ 4 - 6 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2536.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2537. ข.

อนงค์ หัสดิน. การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ตามความเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียนและครู. ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

อาราม สุวรรณชัยราม. สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะ

ของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.

ปริชญานีพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,

2535. อัดสำเนา.

- Andrews, Richard L. and Roger Soder. "Principal Leadership and Student Achievement," in Educational Leadership. 44(6) : 9 - 11 ; March, 1987.
- Barth, Roland S. Improving Schools from Within : Teachers, Parents, and Principals Can Make the Difference. San Francisco : Jossey - Bass Publishers, 1991.
- Beare, Hedly, Brian J. Caldwell and Ross H. Millikan. Creating an Excellent School. New York : Routledge, 1989.
- Bennis, Warren. "Why Leaders Can't Lead," Training & Development Journal. 35 - 39 ; April, 1989.
- Blumberg, Arthur and William Greenfield. The Effective Principal : Perspectives on School Leadership. 2 nd ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1986.
- Braun, Jerry Bruce. "An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Climate," Dissertation Abstracts International. 52(04A) : 1139 ; 1991.
- Bridges, Michel Thomas. "Teachers Perceptions of School Effectiveness and Principal Vision," Dissertation Abstracts International. 53(03) : 669 ; September, 1992.
- Brookover, Wilbur and other. School Social Systems and Student Achievement : School Can Make a Difference. New York : Praeger, 1979.
- Butt, Marty. "What do Superintendents do to Turn Vision into Action? A Biography of Pragmatic Visionaries," Dissertation Abstracts International. 54(3) : 746 - A ; September, 1993.

Caldwell, Brian J. and Jim M. Spinks. The Self - Managing School.

London : The Falmer Press, 1988.

Carnall, Colin A. Managing Change in Organizations. New York :

Prentice Hall, 1990.

Coleman, J.S. Equality of Educational Opportunity. Washington :

U.S. Government Printing Office, n.d.

Combs, Arthur W. "New Assumptions for Educational Reform,"

Educational Leadership. 45(5) : 38 - 40 ; February, 1988.

Dantley, Michael E. "A Critical Perspective of Leadership Vision,"

Urban Education. 24(3) : 243 - 262 ; October, 1989.

Davis, Thomas L. "The Relationship between Satisfaction with

Leadership and School Climate in Randomly Rural Georgia Public

Elementary School," Dissertation Abstracts International.

50(10A) : 3115 ; 1989.

Davis, Gary A. and Margaret A. Thomas. Effective Schools and

Effective Teachers. Boston : Allyn and Bacon, 1989.

Deal, Terrence E. "Reframing Reform," Educational Leadership.

47(8) : 6 - 12 ; May, 1990.

Drake, Thelbert L. and William H. Roe. The Principalship.

New York : Macmillan Publishing Company, 1989.

Duke, Daniel L. School Leadership and Instructional Improvement.

New York : Random House, 1987.

Dwyer, David C. "The Search for Instructional Leadership :

Routines and Subtleties in the Principal's Role,"

Educational Leadership. 41(5) : 32 - 37 ; February, 1984.

- Edmonds, Ron. "Effective Schools for the Urban Poor," Educational Leadership. 15 - 27 ; October, 1979.
- Ellis, Norman E. and Anne W. Joslin. Shared Governance and Responsibility : The Keys to Leadership, Commitment and Vision in School Reform. U.S. Department of Educational Design and Management School of Education, 1990.
- Everard, K.B. and Geoffery Morris. Effective School Management. 2 nd ed. London : Hollen Street Press Ltd., 1990.
- Fekete, Donald. "The Dimensions of Vision in Educational Leadership," Dissertation Abstracts International. 52(03) : 755 ; September, 1991.
- Goens, George A. and Sharon I.R. Clover. Mastering School Reform. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Greenfield, W.D., J.W. Licata and B.L. Johnson, A Guide to Interpreting the Vision Instrument. College of Education, Louisiana State University, Baton Rouge, LA., 1989.
- Greefield, W.D., J.W. Licata and Charles B. Teddlie, "Principal Vision, Teacher Sense of Autonomy, and Environmental Robustness," in Journal of Educational Research. 88(2) : 93 - 99 ; November/December, 1990.
- Hall, Gene and others. "Effects of Three Principal Styles on School Improvement," Educational Leadership. 41(5) : 22 - 29 ; February, 1984.
- Hallinger, Philip and Joseph F. Murphy, "Assessing and Developing Principal Instructional Leadership," Educational Leadership. 45(1) : 54 - 61 ; September, 1987.

Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York :
The Macmillan Company, 1966.

Heck, Ronald H., Terry J. Larsen and George A. Marcoulides.

"Instructional Leadership and School Achievement : Validation
of a Causal Model," Educational Administration Quarterly.
26(2) : 94 - 125 ; May, 1990.

Hellriegel, Don and John W. Slocum, Jr. Management. 5th ed.

New York : Addison - Wesley Publishing Company, 1989.

Hickman, Jane W. "From Vision to Reality : A Case Study of the

Initial Development of Mountain Pointe High School,"
Dissertation Abstracts International. 53(11) : 3751 - A ;
May, 1993.

Hickman, Craig R. and Michael A. Silva. Creating Excellence :

Managing Corporate Culture, Strategy and Change in the
New Age. New York : New American Library, 1984.

Holmes, Mark and Edward A. Wynne. Making the School an Effective

Community : Belief, Practice and Theory in School
Administration. New York : The Falmer Press, 1989.

Hoy, Wayne K. and Sharon I.R. Clover. "Elementary School Climate :

A Revision of the OCDQ," Educational Administration
Quarterly. 22(1) : 93 - 110 ; Winter, 1986.

Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration :

Theory, Research, and Practice. 3rd ed. New York : Random
House, 1982.

_____. Educational Administration Theory, Research, and Practice.

4th ed. Singapore : McGraw - Hill, Inc., 1991.

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

Johnson, Dantel Nordwall. "Principal Vision, Environmental Robustness, and Teacher Sense of Autonomy in High Schools," Dissertation Abstracts International. 52(11) : 3785 ; May, 1992.

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

Koontz, Harold and Heinz Weihrich. Essentials of Management. 5th ed. New York : McGraw - Hill Publishing Company, 1990.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610 ; 1970.

Leithwood, K.A. and D.J. Montgomery. The Principal Profile. Toronto, ONT : OISE Press, 1986.

Licata, Joseph W., Charles B. Teddlie and William D. Greenfield. "Principal Vision, Teaches Sense of Autonomy, and Environment Robustness," Journal of Educational Research. 84(2) : 93 - 99 ; November - December, 1990.

Locke, Edwin A. and Associates. The Essence of Leadership : the Four Keys to Leading Successfully. New York : Lexington Books, 1991.

Manasse, A. Lorri. "Principals as Leaders of High - Performing Systems," Educational Leadership. 41(5) : 42 - 46 ; February, 1984.

_____. "Vision and Leadership : Paying Attention to Intention," Peabody Journal of Education. 63 : 150 - 171 ; Fall, 1986.

Maxcy, Spencer J. Educational Leadership : A Critical Pragmatic Perspective. The Ontario Institute for Studies in Education : OISE Press, 1991.

McConnell, Lonnie Lane. "Visionary Leadership and Managerial Leadership in Secondary School Principals," Dissertation Abstracts International. 52(7) : 235 - A ; January, 1992.

Peterson, Kent D. "Vision and Problem Finding in Principals Work : Values and Cognition in Administration," Peabody Journal of Education. 63(1) : 87 - 105 ; Fall, 1986.

Purkey, Stewart C. and Marshall S. Smith. "Effective Schools : A Review," The Elementary School Journal. 83(4) : 427 - 452 ; March, 1983.

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

Ramsay, William and E. Eugene Clark. New Ideas for Effective School Improvement Vision, Social Capital, Evaluation. London : The Falmer Press, 1990.

- Salas, Kenneth Michael. "School Leadership : Communicating Organizational Vision and School Climate," Dissertation Abstracts International. 53(12) : 416 - A ; June, 1993.
- Sashkin, Marshall. "The Visionary Principal : School Leadership for the Next Century," Education and Urban Society. 20(3) : 293 - 249 ; May, 1988.
- Sergiovanni, Thomas J. "Leadership and Excellence in Schooling," Educational Leadership. 41(5) : 4 - 13 ; February, 1984.
- Sergiovanni, Thomas J. The Principalship : A Reflective Practice Perspective. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Sergiovanni, Thomas J. and others. Educational Governance and Administration. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1987.
- Sergiovanni, Thomas J. and Robert J. Starratt. Supervision A Redefinition. 5th ed. New York : McGraw - Hill, Inc., 1993.
- Seyfarth, John T. Personel Management for Effective Schools. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Shakeshaft, Charol. Women in Educational Administration. California : Sage Publications, Inc., 1987.
- Sheive, Linda Tinelli and Marian Beauchamp Schoenheit. "Vision and the Work Life of Educational Leaders," Leadership : Examining the Elusive. 1987 Yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development.
- Smith - Boring, Abbe Lee. "Vision as a Factor in Principals Time Allotment," Dissertation Abstracts International. 53(11) : 3768 - A ; May, 1993.

- Stevens, Wolfgang. "The Role of Vision in the Life of Elementary School Principals," Dissertation Abstracts International. 47(09A) : 3275 ; 1986.
- Stillerman, Katherine Poerschke. "How Five Successful Middle School Principals in North Carolina Define Vision and How They Perceive Themselves as Implementers and Keepers of Vision," Dissertation Abstracts International. 52(10) : 3499 ; April, 1992.
- Tashkandi, Sarah Mansour. "Comparing Leadership Thinking Styles of Male and Female Secondary School Principals," Dissertation Abstracts International. 53(7) : 2363 - A ; January, 1992.
- Thomas, Gwendolyn Williams. "Shared Vision and Collective Action : School Improvement Processes in three New York City Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 52(04) : 1171 ; October, 1991.
- Thompson, Judith Ann. "Bridge to the Future : How Elementary School Principals Share Their Visions," Dissertation Abstracts International. 51(02) : 375 ; August, 1990.
- Tichy, Noel M. and Mary Anne Devanna. "The Transformational Leader," Training and Development Journal. 40(7) : 27 - 32 ; July, 1986.
- Trethowan, David M. Managing with Appraisal Achieving Quality Schools through Performance Management. London : Paul Chapman Publishing Ltd., 1991.

- Trusty, Francis M. Administrator/Supervisor Career Ladder Orientation Manual. Nashville, Tennessee : Tennessee Department of Education, 1986.
- Ubben, Gerald C. and Larry W. Hughes. The Principal : Creative Leadership for Effective School. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1987.
- Vicent, Connie. "The Role of Vision in the Process of Restructuring Planning," Dissertation Abstracts International. 53(11) : 3771 - A ; May, 1993.
- Webb, L. Deam and others. Personnel Administration in Education : New Issues and New Needs in Human Resource Management. Ohio : Merrill Publishing Company, 1987.
- Weber, George. "Inner City Children Can be Taught to Read : Four Successful School," BE Occasional Paper No.18. Washington, D.C. : Council for Basic Education. 1971.
- Weston, Allan Leslie. "Vision, Interpersonal Orientation and Personal Values in Elementary School Principals," Dissertation Abstracts International. 54(5) : 1631 - A ; November, 1993.
- Yukl, Gary A. Leadership in Organizations. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1989.

ကာကွယ်ရေး

ตาราง 32 แสดงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน

สถิติ	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน			
	สร้าง	เผยแพร่	ปฏิบัติตาม	ภาพรวม
Mean	3.243	3.156	3.322	3.248
Std.Dev.	0.429	0.444	0.443	0.406
Skewness	-0.195	-0.202	-0.458	-0.280
Kurtosis	-0.504	0.048	0.023	-0.111
Minimum	2.000	1.444	1.667	1.906
Maximum	4.000	4.000	4.000	3.969
Coefficient of Variation	3.243	3.156	3.322	3.248

ตาราง 33 แสดงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประเมินโดยครู

สถิติ	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน			
	สร้าง	เผยแพร่	ปฏิบัติตาม	ภาพรวม
Mean	2.958	2.856	3.008	2.948
Std.Dev.	0.435	0.464	0.417	0.426
Skewness	-0.085	-0.063	-0.131	-0.069
Kurtosis	-0.419	-0.409	-0.291	-0.372
Minimum	1.773	1.500	1.646	1.695
Maximum	4.000	4.000	4.000	4.000
Coefficient of Variation	14.706	16.246	13.832	14.450

ตาราง 34 แสดงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประเมินโดยกลุ่มรวม

สถิติ	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน			
	สร้าง	เผยแพร่	ปฏิบัติตาม	ภาพรวม
Mean	3.100	3.006	3.165	3.098
Std.Dev.	0.020	0.022	0.020	0.020
Skewness	-0.070	-0.028	-0.115	-0.061
Kurtosis	-0.459	-0.195	-0.546	-0.409
Minimum	2.180	1.903	2.317	2.215
Maximum	3.898	4.000	3.958	3.949
Coefficient of Variation	11.193	12.275	10.584	10.781

ตัวแปร X_1 X_2 X_3 X_4 X_5 X_6 X_7 X_8 X_9 X_{10} X_{11} X_{12} X_{13} X_{14} X_{15} X_{16} X_{17} X_{18} X_{19} Y Y_1 Y_2 Y_3

X_{15}	.0213	.0463	.0411	.0985	-.0389	.0379	.0519	.0247	.0119	-.0244	-.0203	-.0075	-.0280	.0135	1.000								
X_{16}	.0372	.1031	.0027	.0733	.1217	.0303	.0584	-.0336	.0324	-.0079	.0531	.0050	-.1027	.0458	.1490	1.000							
X_{17}	.0537	-.0009	.0210	.0039	.0510	-.0695	.0005	-.1060	-.1021	-.0027	-.0219	-.0171	.0207	-.0272	.1875**	.5401**	1.000						
X_{18}	.0514	-.0017	.0592	.0005	.0422	.0298	.0125	-.0519	-.0243	.0599	.0239	.0081	.0269	-.0355	.1480*	.3416**	.6579**	1.000					
X_{19}	.0652	.0263	.0233	.0727	.0556	.1848**	.1636*	.1149	.1724**	.1357	.2579**	.2011**	.0740	.0857	.1412**	.2163**	.2631**	.4968**	1.000				
Y	.1018	-.0084	.2032**	.0555	-.0170	.5379**	.7700**	.4298**	.4282**	.1598*	.3828**	.2990**	-.0099	.2384**	.0869	.0620	.0641	.0581	.1820**	1.000			

Y_1	.1440	.0586	.2439**	.0413	-.0164	.5099**	.7322**	.3782**	.4197**	.1231	.3430**	.2468**	.0007	.1898**	.0751	.0376	.0478	.0487	.1751*	.9627**	1.000		
Y_2	.0909	.0475	.1969**	.1812**	.0540	.7290**	.7243**	.4285**	.4160**	.1566*	.3754**	.3327**	.0256	.2407**	.0804	.1082	.0644	.0599	.1781*	.9542**	.8951**	1.000	
Y_3	.0582	.0475	.1453**	.0637	-.0306	.5274**	.7477**	.4283**	.3953**	.1783	.3811**	.2851**	-.0482	.2543**	.0931	.0397	.0718	.0586	.1701*	.9539**	.8682**	.8588**	1.000

X_1 X_2 X_3 X_4 X_5 X_6 X_7 X_8 X_9 X_{10} X_{11} X_{12} X_{13} X_{14} X_{15} X_{16} X_{17} X_{18} X_{19} Y Y_1 Y_2 Y_3

*มีนัยสำคัญระดับ .01 **มีนัยสำคัญระดับ .001



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักการศึกษา (กองวิชาการ โทร. ๔๗๓๒๐๔๓)

ที่ กท ๓๐๐๔/๒๓๕๑ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๓๘

เรื่อง ขอบความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตทุกสำนักงานเขต

ด้วย นางมารศรี สุธานี อาจารย์ใหญ่โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน นิสิตชั้นปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร" ซึ่งจะต้องรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนของทุกโรงเรียนในสำนักงานเขตของท่าน

สำนักการศึกษาได้ขอความร่วมมือจากท่านในการอนุญาตให้ นางมารศรี สุธานี ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์และกรุณาแจ้งผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนทราบ และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้อย่าง จักขอบพระคุณยิ่ง

(นางอุไรวรรณ ธรรมกรบังญติ)

รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน
สำนักงานเขตคลองเตย กทม.

4 กันยายน 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านผู้บริหารโรงเรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน (ฉบับที่ 1) จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามครูหัวหน้าสาย/หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ (ฉบับที่ 2) จำนวน 4 ชุด
3. แบบสอบถามครูผู้สอน (ฉบับที่ 3) จำนวน 5 ชุด
4. แบบสอบถามกรรมการการศึกษาโรงเรียน (ฉบับที่ 4) จำนวน 2 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นางมารศรี สุธานี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนสุเหร่า-
บ้านดอน สำนักงานเขตคลองเตย กำลังศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางการ
พัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเจริญก้าวหน้าต่อไป

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในเรื่องต่อไปนี้

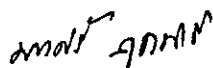
1. ขอให้ท่านผู้บริหารโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 (สอบถามวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน)
2. โปรดมอบแบบสอบถาม ฉบับที่ 2 (สอบถามครูหัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์)
ให้กับหัวหน้าสายชั้น 2 คน และหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ 2 คน
3. โปรดมอบแบบสอบถาม ฉบับที่ 3 (สอบถามครูผู้สอน) ให้ครูผู้สอนวิชาใดก็ได้ จำนวน
5 คน
4. โปรดมอบแบบสอบถาม ฉบับที่ 4 (สอบถามกรรมการการศึกษาโรงเรียน) ให้กับ
กรรมการการศึกษาโรงเรียนของท่าน (ถ้ามีได้เป็นครูในโรงเรียน) จำนวน 2 คน

5. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดรวบรวมแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ รวม 12 ชุด ที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว บรรจุสำเนาของผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้ให้ท่านส่งกลับ (ผู้วิจัยได้ปิดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว) ส่งกลับคืนผู้วิจัยภายในวันที่ 15 กันยายน 2538 นี้ด้วย

ผู้วิจัยตระหนักเป็นอย่างดีว่า หากปราศจากความอนุเคราะห์จากท่านแล้ว งานวิจัยฉบับนี้คงไม่สามารถสำเร็จได้ ผู้วิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับแบบสอบถามนี้กลับคืนมาเร็ววัน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาอนุเคราะห์ของท่าน

ขอแสดงความนับถือ



(นางมารศรี สุธานี)

ผู้วิจัย

ฉบับที่ 1
แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามคุณลักษณะด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน และคุณลักษณะของโรงเรียน
มี 9 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 32 ข้อ

คำตอบของท่าน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของกรุงเทพมหานคร

กรุณาตอบทุกข้อ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ตอนที่ 1

สอบถามคุณลักษณะด้านชีวิตสังคมของผู้บริหารโรงเรียน และคุณลักษณะของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หรือเติมตัวเลขหรือข้อความที่ตรงกับสถานภาพ
ส่วนตัวของท่านและโรงเรียนของท่าน

1. เพศ

1. () ชาย

2. () หญิง

2. อายุ.....ปี

3. วุฒิต่างการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. () ปริญญาตรี

3. () ปริญญาโท

4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมาแล้ว.....ปี

5. ท่านดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนปัจจุบันมาแล้ว.....ปี

6. โรงเรียนของท่านขึ้นอยู่กับสำนักงานเขต.....

7. โรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนขนาด.....มีจำนวนนักเรียน.....คน

8. คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนของท่านมี.....คน

9. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้น ป.6 ปีการศึกษา 2537

อยู่ในระดับ () น่าพอใจ

() ปานกลาง

() น้อย

ตอนที่ 2

สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

โปรดติดต่อกับ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ หรือผู้วิจัย

ฉบับที่ 2**แบบสอบถามครูหัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 32 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มี 30 ข้อ

คำตอบของท่าน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของกรุงเทพมหานคร

กรุณาตอบทุกข้อ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ตอนที่ 1**สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน**

โปรดติดต่อที่ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ หรือผู้วิจัย

ตอนที่ 2

สอบถามพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่า ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้ปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างให้ตรงกับระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่เคย	น้อย	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยมาก
1. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียน					
2. ท่านช่วยหาข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียน					
3. ท่านใช้การระดมกำลังสมองจากคณะครูเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียน					
4. กระตุ้นให้คณะครูช่วยกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการสอน					
5. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน					
6. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน					
7. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีเทคนิควิธีซึ่งเป็นที่ยอมรับของคณะครูในการปรับปรุงโรงเรียน					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่เคย	น้อย	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยมาก
8. ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียน					
9. มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ ก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง					
10. ให้นักศึกษามีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
11. สนับสนุนให้นักศึกษเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปรับปรุงโรงเรียน					
12. ติดตามดูแลวิธีการทำงานของคณะครูในโรงเรียน					
13. สนับสนุนให้นักศึกษามีวิธีการใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในโรงเรียน					
14. ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ใช้กระบวนการบริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของคณะครู					
15. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไว้ชัดเจน					
16. แจ้งให้นักศึกษทราบล่วงหน้า เมื่อจะมีการปรับเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างในโรงเรียน					
17. เชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิชาการภายนอกมาให้ความคำแนะนำแก่คณะครูในโรงเรียน					
18. มีการประเมินผลวิธีการใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงโรงเรียน					
19. ให้นักศึกษย้อนกลับแก่คณะครูถึงผลดีผลเสียที่ได้รับเมื่อคณะครูนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่เคย	น้อย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อยมาก
20. สอบถามความคิดเห็นจากคณะครู เมื่อมีการนำวิธีการ ใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน					
21. เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิด และโครงการต่าง ๆ					
22. มีการสื่อสารถ่ายทอดความคิดเห็นในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้คณะครูทราบอย่างชัดเจน					
23. มีการกำหนดภารกิจที่ต้องปฏิบัติไว้ชัดเจนในการ เปลี่ยนแปลงแต่ละครั้ง					
24. มีการเชื่อมโยงแผนงานและการปฏิบัติเข้าด้วยกัน					
25. เสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้คณะครูพัฒนางาน					
26. ผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียนอยู่เสมอ					
27. ให้ความสำคัญแก่คณะครูในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่าง เพียงพอ					
28. มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงความก้าวหน้าหรือปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา					
29. ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการประเมินการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าของโรงเรียน					
30. อภิปรายปัญหาและประเด็นต่าง ๆ อย่างเปิดเผย					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบทุกข้อ

ฉบับที่ 3
แบบสอบถามครูผู้สอน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามพฤติกรรมพื้นฐานทางวิชาการ มี 20 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามบรรยากาศโรงเรียน มี 42 ข้อ

คำตอบของท่าน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของกรุงเทพมหานคร

กรุณาตอบทุกข้อ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ตอนที่ 1

สอบถามพฤติกรรมผู้ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่าน ปฏิบัติในสิ่งดังกล่าวนี้
มากน้อยระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้ายข้อความมาให้ตรงกับระดับ
การปฏิบัติ

* เฉพาะข้อ 6, 7 และ 8 ใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ *

หากไม่ได้ปฏิบัติเลย	ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง ไม่ได้ปฏิบัติ
หากปฏิบัติ 1 ครั้ง/ภาค	ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง น้อย
หากปฏิบัติ 2 ครั้ง/ภาค	ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง ปานกลาง
หากปฏิบัติ 3 ครั้ง/ภาค	ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง มาก
หากปฏิบัติมากกว่า 3 ครั้ง/ภาค	ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง มากที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่ได้ปฏิบัติ	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ร่วมกับคณะครูในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน					
2. สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน					
3. กวดขันให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร					
4. กำกับ ดูแลให้ครูสอนตามตารางเวลาที่กำหนด					
5. เชิญชวนให้ครูใช้เวลาสำหรับการเรียนการสอนอย่างเต็มเวลา					
6. ครูแต่ละคนได้รับการสังเกตการสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหารและครูคนอื่น					
7. มีการสนทนากับครูผู้สอนก่อนและหลังการสังเกตการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน					
8. จัดทำครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ ซึ่งกันและกัน ..					
9. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน					
10. ติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ..					
11. ดูแลให้โครงการทางวิชาการของโรงเรียนเป็นไปตามหลักวิชาการ					
12. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน					
13. ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในการแก้ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียน					
14. มีความรู้เรื่องหลักสูตรและการสอน					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ไม่ได้ปฏิบัติ	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
15. เน้นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
16. จัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ					
17. จัดให้มีการนิเทศงานวิชาการหลายรูปแบบ					
18. มีการประชุมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการทางวิชาการของโรงเรียน					
19. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของนักเรียน					
20. ช่วยเหลือครูในการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการและพัฒนาวิชาชีพ					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบทุกข้อ

ตอนที่ 2

สอบถามบรรยากาศโรงเรียน

โปรดติดต่อที่ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ หรือผู้วิจัย

ฉบับที่ 4

แบบสอบถามกรรมการศึกษาโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามความคาดหวังทางการศึกษา มี 21 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามการสนับสนุนจากชุมชน มี 14 ข้อ

คำตอบของท่าน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของกรุงเทพมหานคร

กรุณาตอบทุกข้อ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ตอนที่ 1

สอบถามความคาดหวังทางการศึกษาของกรรมการการศึกษาโรงเรียน

ความคาดหวังทางการศึกษา หมายถึง ความต้องการของกรรมการการศึกษาโรงเรียน ที่ต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นความสำคัญด้านใดมากที่สุด ซึ่งได้แก่ ด้าน วิชาการ ด้านจริยธรรม ด้านวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าท่านมีความต้องการระดับใด แล้วเขียน เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้ายข้อความ ซึ่งตรงกับระดับความต้องการของท่าน ดังนี้

- ก. หากท่านต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นความสำคัญในเรื่องนั้นมากที่สุด
ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ในช่องมากที่สุด
- ข. หากท่านต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นความสำคัญในเรื่องนั้นมาก
ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ในช่องมาก
- ค. หากท่านต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นความสำคัญในเรื่องนั้นปานกลาง
ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ในช่องปานกลาง
- ง. หากท่านต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นความสำคัญในเรื่องนั้นน้อย
ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ในช่องน้อย
- จ. หากท่านต้องการให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยเน้นความสำคัญในเรื่องนั้นน้อยที่สุด
ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ในช่องน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ความคาดหวังด้านวิชาการ					
1. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้มุ่งเน้นการสอนเพื่อให้นักเรียนสามารถ ไปเรียนต่อชั้นมัธยมในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงดีได้					
2. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้เป็นที่ให้ความรู้ทางวิชาการแก่คนใน ชุมชน					
3. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้สอนพิเศษ วิชาคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ แก่นักเรียนในตอนเย็น หรือวันหยุด					
4. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้ อบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนที่มีความ ซื่อสัตย์สุจริตในการเรียน					
5. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้เปิดห้องสมุดให้คนในชุมชนได้เข้าอ่าน หรือขอยืมกลับบ้านได้					
6. ท่านต้องการให้นักเรียนของโรงเรียนนี้สอบแข่งขันชิงทุนการศึกษา หรือรางวัลต่าง ๆ ได้					
7. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้มีชื่อเสียงด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ					
ความคาดหวังด้านจริยธรรม					
8. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้มุ่งเน้นการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม					
9. ท่านต้องการให้นักเรียนของโรงเรียนนี้เป็นบุตรที่ดี และมีความ กตัญญูต่อบิดา มารดา					

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
10. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้ กวดขันนักเรียนด้านความประพฤติ มารยาท และระเบียบวินัย					
11. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้ฝึกหัดอบรมนักเรียนด้านกีฬา ดนตรี ศิลปะ านตอนเย็นหรือในวันหยุด					
12. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้อบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นสมาชิกที่ดี ของสังคม					
13. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้เป็นศูนย์รวมของชุมชนในการจัดงาน ศาสนพิธี และประเพณีต่าง ๆ					
14. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชุมชน ...					
ความคาดหวังด้านวิชาชีพ					
15. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้มุ่งเน้นการสอนเพื่อให้ให้นักเรียนสามารถ ประกอบอาชีพได้หลังจากจบประถมศึกษาปีที่ 6 แล้ว					
16. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้เป็นที่ให้ความรู้ด้านอาชีพแก่ชุมชน ...					
17. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้ใช้เวลาตอนเย็นหรือในวันหยุดฝึกหัดให้นักเรียนมีความรู้พื้นฐาน ในการประกอบอาชีพต่าง ๆ					
18. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้อบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนรัก- การทำงาน มีนิสัยที่ดีในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานของตนเองหรือ ของผู้อื่น					
19. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้สอนนักเรียนให้สามารถประกอบอาชีพ ต่าง ๆ ที่มีอยู่ ณ ชุมชนได้					

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
20. ท่านต้องการให้โรงเรียนนี้เชิญบุคคลในชุมชนที่ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพมาเป็นผู้ให้ความรู้แก่นักเรียนตามโอกาสอันควร					
21. ท่านต้องการให้นักเรียนได้ฝึกหัดปฏิบัติงานจริงในเรื่องเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ อย่างจริงจัง					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบทุกข้อ

ตอนที่ 2

สอบถามการสนับสนุนจากชุมชน

การสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง การมีชุมชนให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่โรงเรียน

คำชี้แจง ท่านคิดว่าชุมชนได้ให้การสนับสนุนโรงเรียนในเรื่องต่อไปนี้ ในระดับใด แล้วเขียน
เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้ายข้อความ ซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านดังนี้

ก. หากชุมชนให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในระดับมากที่สุด

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ในช่องมากที่สุด

ข. หากชุมชนให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในระดับมาก

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ในช่องมาก

ค. หากชุมชนให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในระดับปานกลาง

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ในช่องปานกลาง

ง. หากชุมชนให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในระดับน้อย

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ในช่องน้อย

จ. หากชุมชนให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ในช่องน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับการสนับสนุน				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
การให้ความช่วยเหลือ					
1. ชุมชนได้จัดหาวัสดุ - สื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนมากน้อยเพียงใด					
2. บุคคลที่มีความรู้ในชุมชนได้มีโอกาสดำเนินวิทยากรให้แก่โรงเรียนมากน้อยเพียงใด					
3. คณะกรรมการการศึกษา และชุมชนมีส่วนช่วยในการหาเงินทุน หรือสิ่งของเพื่อพัฒนาโรงเรียนมากน้อยเพียงใด					
4. เมื่อโรงเรียนเชิญประชุม คณะกรรมการการศึกษาให้ความร่วมมือเพียงใด					
5. เมื่อโรงเรียนมีงาน หรือเชิญประชุม ผู้ปกครองนักเรียนให้ความร่วมมือเพียงใด					
6. โรงเรียนได้ขอความช่วยเหลือจากชุมชนมากน้อยเพียงใด					
7. โรงเรียนได้แสวงหาความช่วยเหลือจากชุมชนมากน้อยเพียงใด					
การมีส่วนร่วม					
8. โรงเรียนรับฟังข้อเสนอแนะของท่านมากน้อยเพียงใด					
9. ผู้ปกครองได้ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการกวดขันการศึกษาของบุตรหลานมากน้อยเพียงใด					
10. ท่านได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนมากน้อยเพียงใด					

ข้อความ	ระดับการสนับสนุน				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
11. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน มากน้อยเพียงใด					
12. ท่านได้รับเชิญประชุมเพื่อวางแผนในการพัฒนาโรงเรียนเพียงใด					
13. ท่านมีโอกาสเข้าไปเยี่ยมชมการสอนของครูในห้องเรียนมากน้อย เพียงใด					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมากน้อย เพียงใด					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบทุกข้อ

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ นางมารศรี สุธานี

วัน/เดือน/ปี เกิด 1 มีนาคม 2490

สถานภาพสมรส สมรสกับ นายกมล สุธานี
ประกอบธุรกิจส่วนตัว

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 144 ประชาชื่น 37
ถนนประชาชื่น บางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบางเขน (ไว้อาลัยอนุสรณ์)
106 ถนนวิภาวดีรังสิต
แขวงตลาดบางเขน กทม. 10210

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2510 ครูจิตวา โรงเรียนวัดธาตุทอง เขตพระโขนง กทม.
- พ.ศ. 2522 หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ โรงเรียนวัดโพธิ์นิมิตร เขตธนบุรี กทม.
- พ.ศ. 2524 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนก้นตฬาราราม เขตธนบุรี กทม.
- พ.ศ. 2527 อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา ๑ เขตดอนเมือง กทม.
- พ.ศ. 2535 อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เขตคลองเตย กทม.
- มกราคม 2539 อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนชอยแอนเนกซ์ (กาญจนาภิเษก ๒)
เขตบางเขน กทม.
- ธันวาคม 2539 ผู้อำนวยการโรงเรียนบางเขน (ไว้อาลัยอนุสรณ์) เขตดอนเมือง กทม.

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2505 สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนแม่สอด "สรรพวิทยาคม"

จ.ตาก

พ.ศ. 2507 สำเร็จ ป.กศ. จากโรงเรียนฝึกหัดครูธนบุรี จ.ธนบุรี

พ.ศ. 2509 สำเร็จ ป.กศ.สูง จากวิทยาลัยครูสวนดุสิต จ.พระนคร

พ.ศ. 2514 สำเร็จ กศ.บ. (ภาษาไทย) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2518 สำเร็จ กศ.ม. (ภาษาไทย) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2540 สำเร็จ กศ.ด. (บริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร กรุงเทพฯ

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
มารศรี สุธานี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2540

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยภายนอกตัวผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ เพศ อายุ ภูมิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง (2) ปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน (3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ ความคาดหวังด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความคาดหวังด้านวิชาชีพ การให้ความช่วยเหลือและการมีส่วนร่วม สำหรับตัวแปรตาม คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแยกเป็นตัวแปรย่อย 3 มิติ คือ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 427 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2538 กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประจำปีการศึกษา 2537 เป็นเกณฑ์ ซึ่งกำหนดโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย จำนวน 147 โรงเรียน (2) โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 108 โรงเรียน (3) โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ จำนวน 37 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม 4 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับโรงเรียนและคุณลักษณะด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ตอนที่ 2 สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามครูหัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามครูผู้สอน แบ่งออกเป็น

2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตอนที่ 2 สอบถามบรรยากาศของโรงเรียน ฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามกรรมการการศึกษาโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามความคาดหวังทางการศึกษา ตอนที่ 2 สอบถามการสนับสนุนจากชุมชน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญมีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน
3. โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน ✓
4. ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมจัดวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วม ล้วนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น
5. ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพทางการบริหาร ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการมีส่วนร่วม ล้วนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวพยากรณ์ที่ดี 3 ตัว จากตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทำนายวิสัยทัศน์

ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 60.89 ตัวพยานทั้ง 3 ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง
ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน และประสิทธิภาพการบริหาร

จากผลการวิจัยเหล่านี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
ให้มีวิสัยทัศน์เพิ่มมากขึ้นไว้ด้วย

223

FACTORS RELATED TO THE VISION OF THE PRIMARY SCHOOL PRINCIPALS
UNDER THE JURISDICTION OF THE BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION

AN ABSTRACT
BY
MARASRI SUTHANITHI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

March 1997

The purpose of this research was to study factors that are related to the vision of the primary school principals under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration. Three groups of independent variables are studied namely (1) variables related to personal factors, consisting of sex, age, education, years of experience as a principal, years as principal of this school, instructional leadership, change management behavior, (2) variables related to school factors, consisting of supportive, directive, restrictive, collegial, intimate, disengaged and school climate openness, (3) variables related to school environment consisting of academic expectation, ethical expectation, professional expectation, assistance and participation. The dependent variable is the Principal leadership vision which was examined under three dimensions (1) principals' formulated vision (2) principals' articulated vision (3) principals' operationalized vision.

The population is 427 primary schools under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 1995. The stratified sampling method was used, and the stratification of the population was done by using the achievement in 1994 as the criteria. This resulted in the division of the population into three strata: (1) 147 schools with low achievement (2) 108 schools with average achievement and (3) 37 schools with satisfactory achievement.

The instruments used to collect data are consisted of 4 questionnaires. The first is for the principal, and is divided into 2 parts. Part 1 questions are related to the school and demographic

225

factors, and part 2 questions are about the principal leadership vision. The second questionnaire is for the head of academic program /head of experience groups, and is divided into 2 parts: part 1 inquires about the principal leadership vision, and part 2 about the change management behavior. The third, the questions teachers, and is divided into 2 parts: part 1 questions about the instructional leadership, and part 2 about the school climate. The fourth questionnaire is for the School Board, and is divided into 2 parts: part 1 questions concern their education expectation, and part 2 the community support to the school.

The major findings of this study were:

1. The principal leadership vision in primary school under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration is at the medium level.
2. Sex and education differences in the principals affect the level of principal leadership vision.
3. Difference in achievement reflects the different level of principal leadership vision.
4. Subvariables which are statistically significant and related to the principal leadership vision are as follow: for the personal factors the significant subvariables are sex, education, instructional leadership, change management behavior; for the school factors they are supportive, directive, restrictive, collegial, intimate and school climate openness ; for the environmental factors it is participation.

226

5. Subvariables that may be used to predict the principal leadership vision are the following; for the personal factors they are change management behavior and years of experience as a principal; for the school factors they are supportive, directive, collegial, intimate and school climate openness; for the environment factors they are participation and assistance.

Based on these findings, the researcher suggested some guidelines in developing the principal leadership vision.