

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6



ปริญญานิพนธ์
ของ
ธัญยธรณ์ สุภักดิ์เลิศ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา

มิถุนายน 2559

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6



ปริญญานิพนธ์
ของ
ธัญยวรรณ สุภักดิ์เลิศ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2559

ธัญญธรณ์ สุภักดิ์เลศ. (2559). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6*
ปริญญาณินท์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อ.ดร.สมชาย เทพแสง,
อ.ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์.

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) 2) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) ปีการศึกษา 2558 จำนวน 25 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 322 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน (Yamane.1967: 886) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม = .92 การจัดการความปลอดภัย = .89 และ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ = .93 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ และด้านการมีวิสัยทัศน์

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการสร้างเครือข่ายส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 75 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SAFETY
MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6



ABSTRACT
BY
THANYATHORN SUPHAKLERT

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

June 2016

Thanyathorn Suphaklert .(2016). *Visionary leadership of School Administrators Affecting Safety Management in Schools under the Secondary Educational Service Area Office 6 (A Case Study of Samutprakarn Province)*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration).Bangkok: Graduate School,Srinakharinwirot University, Thesis Committee: Dr.Somchai Thepsaeng , Dr.Somboon Burasirirak.

The purposes of this research were to study 1) the level of safety management in schools under the Secondary Educational Service Area Office 6 (A Case Study of Samutprakarn Province) 2) the level of visionary leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 6 (A Case Study of Samutprakarn Province) 3) the relationship between visionary leadership of school administrators and safety management in schools under the Secondary Educational Service Area Office 6 (A Case Study of Samutprakarn Province) and 4) visionary leadership of school administrators Affecting safety management in schools under the Secondary Educational Service Area Office 6 (A Case Study of Samutprakarn Province).

The samples consisted of 322 secondary school teachers selected from 25 schools under the Secondary Educational Service Area Office 6 (A Case Study of Samutprakarn Province), year 2015 by using Yamane (1967: 886) to define the sample size. The proportional stratified random sampling was done by using school size as strata to use for calculate the sample size. Sample random sampling was done thereafter by lottery. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires with I O C (Index of Item- Objective Congruence) since 0.80 to 1.00 and reliability was .92 Safety Management .89 and Visionary leadership .93 Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, pearson product moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis- enter method.

The research results were as follows,

1. Safety management in schools under the Secondary Educational Service Area Office 6 (A Case Study of Samutprakarn Province) as a whole was at a high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; organizing safety service in schools, organizing physical environment and school safety education.

2. Visionary leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 6 (A Case Study of Samutprakarn Province) as a whole was at a high level. When considering each individual aspect, the research found to be at

high level in all aspects by descending order of the average as follow; being a good role model, team work, networking, empowerment and having vision.

3. Visionary leadership of school administrators had a statistically significant correlation with safety management in schools at .01 level. The two variables had relationship at a high level.

4. Visionary leadership of school administrators in aspect of having vision, being a good role model and networking Affecting safety management in schools under the Secondary Educational Service Area Office 6 (A Case Study of Samutprakan Province) at .01 level. The predictive power was at 75 percent. The aspect of having vision had the highest predictive power, then networking and being a good role model respectively.



ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6
ของ
ธัญยพรรณ สุภักดิ์เลิศ

ได้รับการอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์
.....ที่ปรึกษาหลักประธาน
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)
.....ที่ปรึกษาร่วมกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์) (อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)
.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์)
.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานวิจัย ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ รวมทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยอันทรงคุณค่านี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความกรุณาดังกล่าว ตลอดทั้งคุณอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ และให้คำปรึกษามาโดยตลอดระยะเวลาขณะศึกษา ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภาก อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชร มาลัยกุล ที่ให้ข้อเสนอแนะเป็นคุณประโยชน์ในการทำงานวิจัย อีกทั้ง ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขปริญญานิพนธ์ให้สำเร็จสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ. พ.ต.ท. ดร. ติฐภัทร บวรชัย ดร.คณิต สุขรต์มย์ ดร.คัมภีร์ ธีระวิทย์ ดร.อมรลักษ์ณ์ คล้ายเรือง และ ดร.กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (สมุทรปราการ) ทั้ง 14 โรงเรียน ที่เอื้อเฟื้อ อำนวยความสะดวก และเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง อีกทั้งอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจน ขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนในโรงเรียน มัธยมศึกษา เขต 6 (สมุทรปราการ) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามอย่างดียิ่ง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บุพการีทั้งสอง คือ คุณแม่อรพิน สุภักเลิศ และ คุณแม่อุบลวรรณ เจริญมนัส ที่ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจผู้ทำวิจัยมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัย ประสบความสำเร็จในการศึกษา อีกทั้งขอขอบพระคุณรุ่นพี่ นางศิริพร อนุสสภาก ที่ให้ความเอื้อเฟื้อ เป็น พี่เลี้ยงโดยให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก และให้กำลังใจมาโดยตลอด ตลอดจน ขอขอบคุณ เพื่อนสนิทร่วมชั้นเรียน นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษารุ่นที่ 36 ภาคปกติ ทุกคนที่ ให้กำลังใจและผลักดันให้เกิดแรงบันดาลใจ อีกทั้งเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันและกันด้วยดีเสมอมา

ธัญยพรรณ สุภักเลิศ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
สมมติฐานการวิจัย.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6.....	15
ข้อมูลพื้นฐาน	15
คำนิยมขององค์การ	16
วิสัยทัศน์.....	16
พันธกิจ.....	16
จำนวนบุคลากรครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย.....	18
ความหมายของการจัดการความปลอดภัย.....	18
ทฤษฎีการจัดการความปลอดภัย.....	20
นโยบายด้านความปลอดภัยในโรงเรียน.....	23
การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6.....	26
การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	26
การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน.....	29
การจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา.....	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	35
ความหมายของผู้นำ	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ทฤษฎีภาวะผู้นำ	37
ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	40
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	40
ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	42
หลักการแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	49
ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ	
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6.....	54
การมีวิสัยทัศน์	56
การเป็นแบบอย่างที่ดี	63
การสร้างเครือข่าย	64
การเพิ่มพลังอำนาจ	68
การทำงานเป็นทีม	72
ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัย.....	77
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	78
งานวิจัยในประเทศ	78
งานวิจัยต่างประเทศ	82
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	84
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การจัดกระทำข้อมูล.....	87
การวิเคราะห์ข้อมูล	87
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	112
สรุปผลการวิจัย.....	112
อภิปรายผล.....	113
ข้อเสนอแนะ.....	116
 บรรณานุกรม.....	118
 ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก.....	129
ภาคผนวก ข.....	142
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	167

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนบุคลากรครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6.....	17
2 เมตริกซ์แสดงความสัมพันธ์ของการพัฒนาวิสัยทัศน์.....	51
3 ตารางสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	54
4 ประเด็น คำถาม กลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์.....	58
5 จำนวนครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	85
6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอนระดับ มัธยมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา 6	92
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน.....	94
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพโดยรวมและรายข้อ.....	94
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการจัดบริการความ ปลอดภัยในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	96
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการจัดการเรียนการ สอนสวัสดิศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	97
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายข้อ.....	98

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการมี วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	99
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเป็นแบบอย่าง ที่ดี โดยรวมและรายข้อ.....	100
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษา เฉพาะสมุทรปราการ) ด้านการสร้างเครือข่ายโดยรวมและรายข้อ.....	101
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ โดยรวมและรายข้อ.....	102
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการทำงาน เป็นทีมโดยรวมและรายข้อ.....	103
17 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความ ปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	109
18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 เป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter.....	111

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	13
2 แสดงโดมิโนทั้ง 5 ตัว.....	21
3 การขาดดุลยภาพ.....	22
4 องค์ประกอบวิสัยทัศน์.....	59
5 มิติของวิสัยทัศน์.....	60
6 สูตรการเขียนวิสัยทัศน์ขององค์กร.....	62



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงที่ต้องเผชิญกับโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เกิดการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดการย้ายฐานพื้นที่ทางเศรษฐกิจและการลงทุน ความพยายามในการสร้างความมั่นคงทางการเมืองการปกครองระหว่างประเทศ การเรียกร้องเพื่อสิทธิเสรีภาพ การเน้นคุณค่าของมนุษยธรรมและคุณธรรม ความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทางทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรและสังคม ล้วนเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญและเตรียมความพร้อมเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557: 1)

สืบเนื่องจากการประชุมสุดยอดอาเซียนในปี พ.ศ. 2552 ที่ได้มีการลงนามความร่วมมือของกลุ่มประเทศสมาชิกในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในการจัดการรวมกลุ่มประเทศเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (A.E.C.) ขึ้นในปี พ.ศ. 2558 โดยเน้นให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยมีความตื่นตัวในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายใต้การบริหารจัดการของรัฐบาล โดยรัฐบาลมีนโยบายในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 โดยการสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมและการเมืองและความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยการสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วน โดยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554: 14)

ทั้งนี้รัฐบาลได้มอบหมายให้หน่วยงานที่สำคัญของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาว่า เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ โดยมีนโยบายในการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักในการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อีกทั้งกระตุ้นให้ ผู้บริหารครูอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษานักเรียน นิสิตนักศึกษา ตลอดจนประชาชนได้ตระหนักในการเตรียมความพร้อม และพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 1)

เนื่องจากในปัจจุบันการดูแลรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนยังไม่มีระบบที่ชัดเจนทำให้นักเรียนเกิดอุบัติเหตุขึ้นขณะอยู่ในโรงเรียน จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลการ

บาดเจ็บ (Injury Surveillance) ในปี 2558 ที่ผ่านมามีนักเรียนที่ได้รับบาดเจ็บ 2,817 ราย และเสียชีวิตถึง 156 ราย โดยกลุ่มอายุของผู้ได้รับบาดเจ็บ แบ่งได้เป็น ระดับประถมศึกษา (อายุระหว่าง 6–12 ปี) ร้อยละ 71 ส่วนระดับมัธยมศึกษา (อายุระหว่าง 13–18 ปี) ร้อยละ 29 สาเหตุหลักเกิดจากความประมาทเลินเล่อ ขาดความรู้ความเข้าใจและการป้องกันที่ถูกต้อง นำมาซึ่งความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน โดยอย่างยิ่งกับเด็กและเยาวชน (กองระบาดวิทยา. 2558: ออนไลน์)

นอกจากนี้ การศึกษาของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหารพบว่า อุบัติเหตุเป็นสาเหตุการเสียชีวิตที่สำคัญที่สุดของนักเรียน ซึ่งพบว่านักเรียนมีความเสี่ยงในการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ 25 คนต่อแสนคนต่อปี คิดเป็นร้อยละ 50 ของการเสียชีวิตทั้งหมด อีกทั้งอุบัติเหตุยังก่อให้เกิดการบาดเจ็บอย่างน้อยหนึ่งครั้ง อุบัติเหตุที่พบบ่อยคือ การหกล้ม ตกจากที่สูง ถูกวัตถุทิ่มแทง สัตว์กัด จมน้ำ และ การศึกษาโครงการวิจัยเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย ซึ่งเก็บข้อมูลจากห้องฉุกเฉิน พบว่า ร้อยละ 17.8 ของการบาดเจ็บเกิดขึ้นในโรงเรียน (อดิศักดิ์ ผลิตผล 2556: 1)

“โรงเรียน” นับว่าเป็นสถานที่สำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่อีกทั้งเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของบุคลากร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนต้องใช้ชีวิตในโรงเรียนในแต่ละวันไม่น้อยกว่า 8–10 ชม. การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่นักเรียนได้รับในโรงเรียนย่อมมีอิทธิพลต่อจิตใจของนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนเป็นสถานที่สำคัญที่จะเสริมสร้างบุคคลให้มีสุขภาพดี มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด และมีพฤติกรรมที่ปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้เต็มความสามารถ (เอนอชฌา วัฒนบุรานนท์. 2548: 101) ความปลอดภัยในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์จะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับนักเรียนอย่างมีความสุขและการได้รับการปกป้องคุ้มครองให้มีความปลอดภัย กล่าวคือ ถ้าการศึกษาคือความเจริญงอกงาม บุคคลจะเจริญงอกงามต้องมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537: 134)

ซึ่งการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีการจัดการความปลอดภัยที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสุจินตรา ศรีตะโกมล (2548: 43) สรุปว่าการจัดการความปลอดภัยที่ดีในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน เพราะการจัดการความปลอดภัยที่ดีจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของนักเรียน ใช้แนวคิดของ เอนอชฌา วัฒนบุรานนท์ (2548:106–115) สรุปว่าการจัดการความปลอดภัยของนักเรียน เป็นกิจกรรมการบริหารอย่างหนึ่งที่สำคัญมากของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยดำรงรักษาไว้ และปรับปรุงส่งเสริมสวัสดิภาพหรือความปลอดภัยของทุกคนในโรงเรียน โดยจัดให้มีการค้นหาปัญหาและสาเหตุอุบัติเหตุ การจัดกิจกรรมป้องกันอุบัติเหตุ การให้บริการความปลอดภัยในด้านต่างๆ และการให้บริการการรักษาพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุ กิจกรรมต่างๆ ที่จัดเพื่อบริการความปลอดภัยในโรงเรียน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1). การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัย 2). การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน 3). การจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับสวัสดิศึกษา และ 4). การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนแห่งความปลอดภัย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ริดเลย์ (Ridley, 1994: 328–332) สรุปว่าการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษานับว่าสำคัญและจำเป็นมาก โดยเฉพาะการวางแผนการจัดและดำเนินการเรียนการสอนให้เหมาะสม ซึ่งการวางแผนหรือแผนงานที่จะมีประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่เด่นชัด ให้นักเรียนในโรงเรียนมีความเข้าใจสอดคล้องกัน และอาศัยความร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างจริงจังของผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน พ่อ – แม่ ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ในชุมชน นับว่าเป็นวิธีการป้องกันความปลอดภัย และช่วยป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1). จัดทำคู่มือเรื่องการบริหารจัดการความปลอดภัย 2). การจัดทำนโยบายและแผน 3). การกำกับติดตามการบริหารความปลอดภัย 4). การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย 5). การฝึกซ้อมการป้องกันความปลอดภัย จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปการจัดการความปลอดภัย เป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1). การจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2). การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน 3). การจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา

การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนดังกล่าว สอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 โดยรัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งคุ้มครอง พัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา ส่งเสริมความเสมอภาคทั้งหญิงและชาย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550: 23) นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 3)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับตัวชี้วัดคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกล่าวคือ 1).ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน 2). ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะการณ์จำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3). ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะในการใช้ ICT 4). ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการประสานภาคีเครือข่ายเพื่อความร่วมมือการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน 5). ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน 6). ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อ สื่อสารกับภาคีเครือข่ายในกลุ่มประชาคมอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 8 - 9)

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรผู้นำมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทุกๆด้าน (สมยศ นาวิการ. 2546: 951-953) ในสภาพแวดล้อม

ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีการแข่งขันกันสูงการจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง (โกวิทย์ เทศบุตร. 2554: 27) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จึงต้องมีกระบวนการวิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่เช่น การวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานการปรับเปลี่ยนโครงสร้างวิธีการทำงานการประยุกต์การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. 2554: 121-124) ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการวางยุทธศาสตร์และบริหารจัดการโรงเรียนของตน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก (รสสุคนธ์ มกรมณี. 2555: 35) ซึ่งโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้นั้น มาจากผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันโดดเด่นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยการกระตุ้นชี้แนะให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาให้โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ (สิรินารถ แวสง่า. 2557: ออนไลน์)

แต่จากการรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2551 พบอุปสรรคประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาของไทยในภาคปฏิบัติว่า ผู้บริหารโรงเรียนยังขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและการมีวิสัยทัศน์ที่จะปฏิรูปการศึกษาซึ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ถือเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา (วิทยากร เชียงกูล. 2558: ออนไลน์)

จากผลการรับรองมาตรฐานทางการศึกษาโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา หรือ สมศ. ซึ่งจากการประกันคุณภาพทางการศึกษาในรอบที่ 1 (2544-2548) และ 2 (2549-2553) พบว่าโรงเรียนอีกจำนวนมากยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อรับรองมาตรฐาน ทั้งนี้มาตรฐานการประกันคุณภาพทางการศึกษาได้ระบุความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ซึ่งปรากฏในมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงไว้ดังนี้ คือ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ และ มาตรฐานที่ 11 โรงเรียนมีการจัดองค์กร/โครงสร้างอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ซึ่งในประกันคุณภาพทางการศึกษาในรอบที่ 3 (2554-2558) นี้ได้เปลี่ยนแปลงจากมาตรฐานเป็นตัวบ่งชี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายทางการปฏิรูปการศึกษา หากแต่ในตัวบ่งชี้ที่นั้นยังคงเน้นและให้ความสำคัญกับผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาโรงเรียนและ ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนเพื่อยกระดับมาตรฐานรักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาจากตัวบ่งชี้ในรอบที่ 3 นี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวบ่งชี้ที่ 12 ซึ่งเน้นการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา. 2555: 16-18) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาการ

รับรองมาตรฐานจาก สมศ. พบว่าโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 25 แห่ง แต่ในปัจจุบัน (พ.ศ.2558) พบว่าสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองเพียง 16 แห่งเท่านั้น มีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจาก สมศ.อีกจำนวน 9 แห่ง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา. 2558: ออนไลน์)

ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (A.E.C.) ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ ถือเป็นการเน้นย้ำอย่างชัดเจนว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสมและสอดคล้องในการบริหารจัดการโรงเรียนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปในลักษณะอนาคตภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่ง นานุส (Nanus.1992: 21-35) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมการที่เป็นผู้นำมีการสร้างวิสัยทัศน์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนว่าเป็นสิ่งท้าทายกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานปณิธานต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีมกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากรและการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงานมีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Transformation) ซึ่งสอดคล้องกับ ทอมสัน (Tompson.2005: 37) คาร์ฮัน (Kahan.2003: 38) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) การสร้างเครือข่าย (Net Work) การทำงานเป็นทีม (Team Work)

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่มีการจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับที่จะปฏิบัติตาม "นโยบายความปลอดภัย" (Safety Policy) ของโรงเรียน ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมี "ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์" นับตั้งแต่ผู้อำนวยการเรื่อยลงไปจนถึงระดับหัวหน้างาน ซึ่งการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ "ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านความปลอดภัย" ในโรงเรียนจะพิจารณาได้จาก 1.นโยบายการป้องกันอุบัติเหตุ และการสร้างเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน ที่มีผู้บริหารอำนวยการลงนามเป็นลายลักษณ์อักษร 2.แผนงานและเป้าหมาย ตลอดจน

มาตรฐานการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และการควบคุมความสูญเสียในสายงานการบังคับบัญชา 3. กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมและสามารถตรวจสอบวัดผลได้ เช่น การตรวจสอบความปลอดภัยในหน่วยงาน การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ กิจกรรมกลุ่มในการแก้ไขปัญหา เป็นต้น 4. การพูดคุยสอนงานเรื่องความปลอดภัย 5. การมีคู่มือหรือมีมาตรฐานขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยในหน่วยงาน 6. การพูดคุยเรื่องความปลอดภัย ทุกครั้งที่มีการประชุม 7. การเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล 8. การให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่ดีด้านความปลอดภัย 9. การแก้ไข ดักเตือน ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบแห่งความปลอดภัย 10. การสนับสนุนโครงการความปลอดภัยต่างๆ ที่ชัดเจน 11. การรณรงค์และเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยนอกงานของผู้ได้บังคับบัญชาและครอบครัว (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2558: ออนไลน์) ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2558 ผลจากการวิจัยจะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน อีกทั้งภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าวนำมาเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในด้านภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปบริหารจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา ได้รับการรับรองมาตรฐานจาก สมศ.ทุกโรงเรียน อีกทั้งเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและระดับสากลในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยทำให้ทราบระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

2. ผลจากการวิจัยทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

3. ผลจากการวิจัยทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

4. ผลจากการวิจัยทำให้ทราบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย 25 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสมุทรปราการ โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ โรงเรียนมัธยมด่านสำโรง โรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ โรงเรียนหาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ โรงเรียนมัธยมวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์ โรงเรียนวัดทรงธรรม โรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมฯ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ โรงเรียนวิสุทธิกษัตริ์ โรงเรียนสาขาสุทธิราชอุปถัมภ์ โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ มัธยมวัดใหม่สมุทรกิจวิทยาคม โรงเรียนปทุมคงคา สมุทรปราการ โรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ โรงเรียนบางป่อวิทยาคม โรงเรียนเป็ริง-วิสุทธิาธิบติ โรงเรียนหลวงพ่อบานคลองด่านอนุสรณ์นวมินทราชินูทิศ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สมุทรปราการ โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2558 รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,048 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 25 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 322 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane.1967: 886) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งประกอบไปด้วย

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การเป็นแบบอย่างที่ดี
3. การสร้างเครือข่าย
4. การเพิ่มพลังอำนาจ
5. การทำงานเป็นทีม

ตัวแปรตาม

การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน

- 1.การจัดสิ่งแวดลอมทางกายภาพ
2. การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน
3. การจัดการเรียนการสอนสวัสดีศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความปลอดภัย หมายถึง การดำเนินการที่จัดขึ้น เพื่อการป้องกันและหลีกเลี่ยงอันตรายให้แก่นักเรียน ตั้งแต่เดินทางมาโรงเรียน อยู่ในโรงเรียน และออกจากโรงเรียน กลับไปถึงบ้าน โดยไม่เกิดอุบัติเหตุรวมทั้งมีมาตรการป้องกันความปลอดภัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ได้แก่ การจัดการสิ่งแวดลอมทางกายภาพ การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนสวัสดี กพ

และมีประสบการณ์ที่สามารถเข้าใจถึงอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ขณะอยู่ในโรงเรียน และเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนทั้งจิตพิสัย ทักษะพิสัย และพุทธิพิสัย เพื่อให้มีความปลอดภัยทั้งต่อตนเอง ครอบครัว

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ มีความซื่อสัตย์ และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคตภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญด้วยกัน 5 ประการดังนี้ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การเป็นแบบอย่างที่ดี 3. การสร้างเครือข่าย 4. การเพิ่มพลังอำนาจ และ 5. การทำงานเป็นทีม

2.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มองการณ์ไกลอย่างสร้างสรรค์ โดยวิเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อม และนำสิ่งที่ได้จากสังเคราะห์ผ่านการวิเคราะห์นั้นมาคาดการณ์อนาคตได้อย่างแม่นยำ อีกทั้งมีการกำหนดทิศทาง ระบุเป้าหมายที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้ง การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียน โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคตเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

2.3 การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน และทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้ของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกันและมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

2.4 การเพิ่มพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนในการให้อำนาจหรือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กรกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องใช้ความรู้และแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานให้แสดงออกมาอย่างเต็มความสามารถ และยังรวมถึงวิธีการต่างๆ ในการสร้างจิตสำนึกให้เกิดคุณค่า เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกคน เมื่อเกิดความขัดแย้งต้องปรับให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีหลักการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง รู้จักให้อภัยกัน มีการประนีประนอม เมื่อกระทำผิดต้องยอมรับผิด มีการแบ่งงานประสานความร่วมมือกัน โดยอาศัยหลัก ความเสมอภาค ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และ

มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งสามารถพัฒนาทีมงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ รองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

4. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีผลวิจัย แนวคิดและบุคคลสนับสนุน ดังนี้

1. การจัดการความปลอดภัยโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ สุจินตรา ฝริตะโกมล (2550: 43) สรุปว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน เพราะสิ่งแวดล้อมที่ดีจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน ใช้แนวคิดของ เอ็มอัชมา วัฒนบุรณนทร์ (2548: 106–115) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัยของนักเรียน เป็นกิจกรรมการบริหารอย่างหนึ่งที่สำคัญมากของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยดำรงรักษาไว้ และปรับปรุงส่งเสริมสวัสดิภาพหรือความปลอดภัยของทุกคนในโรงเรียน โดยจัดให้มีการค้นหาปัญหาและสาเหตุอุบัติเหตุ การจัดกิจกรรมป้องกันอุบัติเหตุ การให้บริการความปลอดภัยในด้านต่างๆ และการให้บริการการรักษาพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุ กิจกรรมต่างๆ ที่จัดเพื่อบริการความปลอดภัยในโรงเรียน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัย 2. การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน 3. การจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับสวัสดิศึกษา และ 4. การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนแห่งความปลอดภัย ใช้แนวคิดของ ริดเลย์ (Ridley. 1994: 328–332) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัยของนักเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา นับว่าสำคัญและจำเป็นมากโดยเฉพาะการวางแผนการจัดและดำเนินงานการเรียนการสอนให้เหมาะสม ซึ่งการวางแผนหรือแผนงานที่จะมีประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เด่นชัด ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจสอดคล้องกัน และอาศัยความร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างจริงจังของผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน พ่อ – แม่ ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ในชุมชน นับว่าเป็นวิธีการป้องกันความปลอดภัย และช่วยป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. จัดทำคู่มือเรื่องการบริหารจัดการความปลอดภัย 2. การจัดทำนโยบายและแผน 3. การกำกับติดตามการบริหารความปลอดภัย 4. การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย 5. การฝึกซ้อมการป้องกันความ

ปลอดภัย จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. การจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียน
3. การจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา

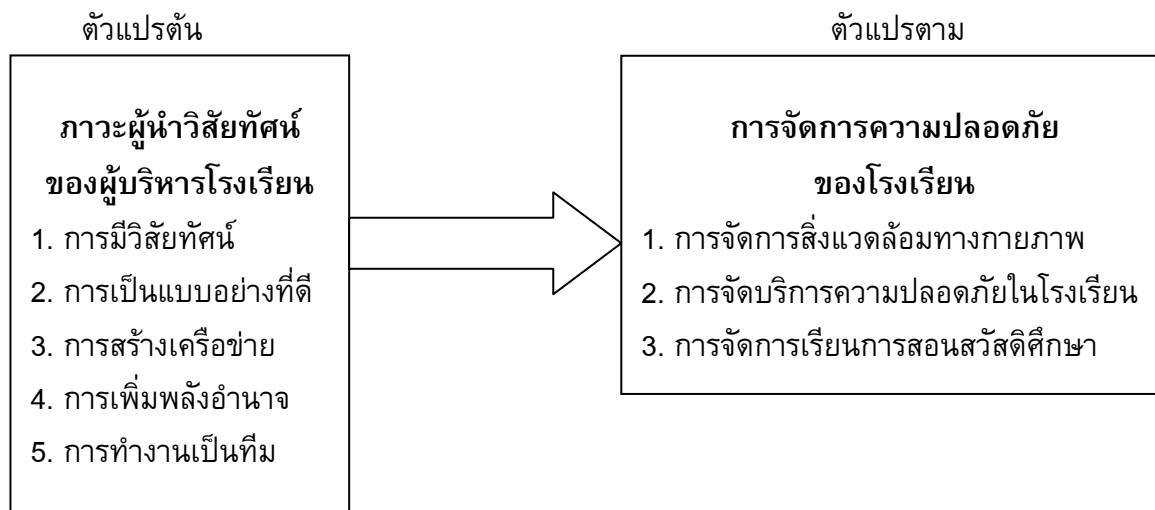
2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ นานุส (Nanus.1992: 21-35) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการที่เป็นผู้นำมีการสร้างวิสัยทัศน์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทายกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานปณิธานต่อวิสัยทัศน์ขององค์การสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีมกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากรและการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงานมีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคตนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การมอบอำนาจ (Empowerment) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Transformation) ซึ่งสอดคล้องกับ ฮิกแมน และ ซิลวา (Hickman and Silva.1984: 33) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การประเมินวิสัยทัศน์ (Evaluating) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) การมีส่วนร่วม (Participant) และ การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Transformation) ซึ่งสอดคล้องกับ เวสเลย์ และ มินท์เบิร์ก (Westley; & Mintzberg. 1989: 5-32) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การมอบอำนาจ (Empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การยึดมั่นในอุดมการณ์ (Idealized) สอดคล้องกับคาเปอร์ (Kapur. 2007: 37) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) สอดคล้องกับ ทอมสัน (Thompson. 2005: 37) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเพิ่มพลังอำนาจ

(Empowerment) มนุษยสัมพันธ์ (Relationship) และ การทำงานเป็นทีม (Team work) ซึ่ง สอดคล้องกับ คาร์ฮัน (Kahan. 2002: 38) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้าง วิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และ การทำงานเป็นทีม (Team Work) เช่นเดียวกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538: 33-44) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การ สร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ทำงานเป็นทีม (Team Work) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) การสร้าง เครือข่าย (Net Work) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) สอดคล้องกับสุดา สุวรรณภิรมย์ และ อติศักดิ์ จันทระประภาเลิศ (2550: 39) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Transformation) สอดคล้องกับสมชาย เทพแสง (2552: 83-95) สรุปว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ (Implementing) การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Relationship) การทำงานเป็นทีม (Team Work) การสร้างเครือข่าย (Net Work) การเป็น แบบอย่างที่ดี (Role Model)

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การเป็นแบบอย่างที่ดี
3. การสร้างเครือข่าย
4. การเพิ่มพลังอำนาจ
5. การทำงานเป็นทีม

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย ดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดมาประมวลกันเข้าเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

1.2 ค่านิยมขององค์กร

1.3 วิสัยทัศน์

1.4 พันธกิจ

1.5 จำนวนบุคลากรครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย

2.1 ความหมายของการจัดการความปลอดภัย

2.2 ทฤษฎีการจัดการความปลอดภัย

2.3 นโยบายด้านความปลอดภัย

2.4 การจัดบริการความปลอดภัย

3. การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

3.1 การจัดสิ่งแวดลอมทางกายภาพ

3.2 การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน

3.3 การจัดการเรียนการสอนสวัสดีศึกษา

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

4.3 แบบภาวะผู้นำ

5. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

5.1 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

5.2 ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

5.3 หลักการแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

6. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

- 6.1 การมีวิสัยทัศน์
- 6.2 การเป็นแบบอย่างที่ดี
- 6.3 การสร้างเครือข่าย
- 6.4 การเพิ่มพลังอำนาจ
- 6.5 การทำงานเป็นทีม

7. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 8.1 งานวิจัยในประเทศ
- 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 มีข้อมูลที่สำคัญดังนี้

1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สืบเนื่องจากมติที่ประชุมสภาการศึกษา ครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552
เห็นชอบหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่
เกี่ยวข้องในการประกาศการจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรการระยะสั้น เพื่อให้การ
จัดการมัธยมศึกษาได้ขับเคลื่อนต่อไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามมติของสภาการศึกษา จึง
กำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา จำนวน 41 ศูนย์ และเครือข่ายการนิเทศ
การมัธยมศึกษา จำนวน 19 เครือข่าย พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมาย และตัวบ่งชี้คุณภาพความสำเร็จ
ของการจัดการมัธยมศึกษา โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการนายจรินทร์ ลักษณวิศิษฐ์ ได้ลง
นามประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2552

ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 5 ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทราและ
จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ที่อาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา (เดิม) เลขที่ 410/1
ถนน มรุพงษ์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา และได้เปิดทำการศูนย์ เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม
2552 เวลา 09.00 น. โดยผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นประธานพิธีเปิด

ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ พรบ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยในส่วนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา

1.2 คำนิยมขององค์การ

“ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม”

1.3 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 เป็นองค์การที่ส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ปลูกฝังคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

1.4 พันธกิจ

1. ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความเป็นไทย และดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ได้ตามมาตรฐาน ยกระดับสู่ความเป็นสากลและมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

1.5 จำนวนบุคลากรครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ ปีการศึกษา 2557 ประกอบด้วย 25 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสมุทรปราการ โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ โรงเรียนมัธยมด่านสำโรง โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ โรงเรียนหาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา โรงเรียนนวนิ นทราชินุทิศ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ โรงเรียนมัธยมวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์ โรงเรียนวัดทรงธรรม โรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมฯ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ โรงเรียนวิสุทธิกษัตริ์ โรงเรียนสาขาสุทธธรรมาอุปถัมภ์ โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยา นนท์ มัธยมวัดใหม่สมุทรกิจวิทยาคม โรงเรียนปทุมคงคาสมุทรปราการ โรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม โรงเรียนเป็ริงวิสุทธิธาธิบัติ โรงเรียนหลวงพ่อบานคลองด่านอนุสรณ์นวมินท ราชินุทิศ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาฯ โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม

โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
สมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2557 รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,048 คน

ข้อมูลพื้นฐานจำนวนบุคลากรครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการครูระดับมัธยมศึกษา

โรงเรียน							รวม		
	ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก				
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ทั้งหมด
สมุทรปราการ	41	69	2	5	1	0	44	74	118
สตรีสมุทรปราการ	27	86	3	6	0	0	30	92	122
มัธยมด่านสำโรง	39	75	1	0	0	0	40	75	115
เทพศิรินทร์สมุทรปราการ	58	102	9	17	0	0	67	119	186
หาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา	19	42	8	11	0	0	27	53	80
นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบ	26	63	0	1	0	0	26	64	91
วิทยาลัย สมุทรปราการ									
มัธยมวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์	7	26	7	26	1	0	15	52	67
วัดทรงธรรม	22	58	5	3	0	0	27	61	88
ราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยมฯ	30	56	8	24	0	0	38	80	118
เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า									
สมุทรปราการ	27	47	0	1	0	0	27	48	75
วิสุทธิกษัตริ	14	53	6	17	0	0	20	70	90
สาขาลาสุทธิราชอุปถัมภ์	4	8	1	1	0	0	5	9	14
บ่อมนาคราชสวาทยานนท์	34	49	8	12	0	0	42	61	103
มัธยมวัดใหม่สมุทรกิจ									
วิทยาคม	4	11	2	2	0	0	6	13	19
ปทุมคงคา สมุทรปราการ	6	5	1	1	0	0	7	6	13
ราชวินิตสุวรรณภูมิ	17	39	0	2	1	0	18	40	58
บางป่อวิทยาคม	19	46	1	0	0	0	20	46	66

โรงเรียน							รวม		
	ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก				
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ทั้งหมด
เป็ริงวิสุทธิธาตบดี	6	16	2	2	0	0	8	18	26
หลวงพ่อบานคลองด่าน อนุสรณ์	21	39	4	15	0	0	25	54	79
นวมินทร์ราชินุทิศ เติรียม อุดมศึกษา สมุทรปราการ	25	47	2	0	0	0	27	47	74
บางพลีราษฎร์บำรุง	35	65	1	2	0	0	36	67	103
พูลเจริญวิทยาคม	30	51	1	6	0	0	31	57	88
ราชวินิตบางแก้ว	31	63	3	2	0	0	34	65	99
บางแก้วประชาสรรค์	15	34	0	0	0	0	15	34	49
โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ	26	41	12	25	0	1	38	67	107
รวม	583	1,192	87	182	3	1	674	1,374	2,048

2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความปลอดภัย

2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย

2.1.1 ความหมายของการจัดการความปลอดภัย (Safety)

ศิริพร อนุสภา (2556: 22) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัย หมายถึง การให้บริการแก่นักเรียน ตั้งแต่เดินทางมาโรงเรียน อยู่ในโรงเรียน และออกจากโรงเรียน กลับไปถึงบ้าน โดยไม่เกิดอุบัติเหตุรวมทั้งมีมาตรการป้องกันความปลอดภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้อง และเหมาะสม

ศรัณยา บุญประกอบ (2549: 14) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัย หมายถึง การรู้จักป้องกัน หรือหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่เป็นอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับนักเรียนขณะมาโรงเรียน อยู่ในโรงเรียน และกลับจากโรงเรียนกลับบ้าน

ชัต แก้วมณี (2545: 9) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัย หมายถึง การดำเนินการที่จัดขึ้นเพื่อการป้องกันและหลีกเลี่ยงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับเด็กได้ทุกขณะ ตั้งแต่ขณะเดินทางสู่โรงเรียน อยู่โรงเรียน และกลับจากโรงเรียนสู่บ้านอย่างถูกต้องเหมาะสมและสม่ำเสมอ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และ วีรพงษ์ เณลิมจิระรัตน์ (2542: 19) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัย หมายถึง “การปราศจากภัย” ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่จะขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย

สเตรสเซอร์ (Strasser.1973: 66) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัย หมายถึง สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ หรือสภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อลดอันตรายที่เกิดจากอุบัติเหตุ

สรุป การจัดการความปลอดภัย หมายถึง การดำเนินการที่จัดขึ้น เพื่อการป้องกันและหลีกเลี่ยงอันตรายให้แก่นักเรียน ตั้งแต่เดินทางมาโรงเรียน อยู่ในโรงเรียน และออกจากโรงเรียน กลับไปถึงบ้าน โดยไม่เกิดอุบัติเหตุรวมทั้งมีมาตรการป้องกันความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

2.1.2 ความหมายของการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน

แนวความคิดและงานวิจัยที่สนับสนุนเกี่ยวกับความหมายของการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน ซึ่งได้มีผู้ศึกษาและเสนอแนวความคิดต่างๆ ไว้ดังนี้

ศิริพร อนุสภา (2556: 41) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน ไม่เพียงแต่หมายถึงการไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นเท่านั้น แต่ความปลอดภัยยังมีความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจ ไม่เสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่างๆ และมีการเตรียมการป้องกันภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้องเหมาะสมและสม่ำเสมออีกด้วย

ศิริวรรณ สันเจียรกุลและคณะ (2555: ออนไลน์) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สาเหตุของการบาดเจ็บหรือตายจากอุบัติเหตุในเด็กนั้นสามารถป้องกันได้ถ้าทุกคนใส่ใจเรื่องความปลอดภัย และจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อเด็ก และจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน

การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน หมายถึง ความปราศจากภัย หรือพ้นภัยทั้งหลายทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดภัยอันตรายหรือความหายนะแก่มนุษย์ ถ้าหากจะเทียบกับคำในภาษาอังกฤษก็คือ “Safety” แต่ยังมีคำไทยที่ใกล้เคียงกับความปลอดภัยอีกคำที่ใช้กันอยู่ ได้แก่ “สวัสดิภาพ” ซึ่งบางครั้งคนไทยเรามักจะนิยมใช้ควบคู่กันไปคือ “สวัสดิภาพและความปลอดภัย” เพื่อให้ได้ใจความ ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (สุชาติ โสมประยูร, เอ็มอัชมา วัฒนบุรณนท์. 2552: 17)

จิราพร พรหมภักดี (2551: 15) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงาน ของโรงเรียนในการป้องกันอันตราย และการให้บริการทุกวิถีทางในการให้เด็กนักเรียนรอดพ้นจากอุบัติเหตุต่างๆ

ศรัณยา บุญประกอบ (2549: 14) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน หมายถึง การรู้จักป้องกัน หรือหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่เป็นอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับนักเรียน ขณะมาโรงเรียน อยู่ในโรงเรียน และกลับจากโรงเรียนไปสูบ้าน

เฟด็จ เปล่งปลั่ง (2547: 17) สรุปว่า การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน หมายถึง การรู้จักวิธีการต่างๆ ที่กระทำขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงและแก้ไขไม่ให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งของตนเองและบุคคลอื่น

วานแฮม (Varnham. 2005: 320) สรุปการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน ว่า โรงเรียนมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรับผิดชอบตามกฎหมายในการจัด

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพให้ปลอดภัย และจัดสิ่งแวดลอมเพื่อเด็ก และจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน

ไฮแบรนต์ (Hildebrand.1984: 205-206) สรุปการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน ว่า ความปลอดภัยในโรงเรียนจะต้องพิจารณาถึงอัตราส่วนครูและเด็ก การให้ การดูแลเด็กอย่างใกล้ชิด และได้เน้นถึงความจำเป็น และความสำคัญของการประกันภัยสำหรับเด็ก ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดให้แก่เด็ก

สรุปการจัดการความปลอดภัยว่าของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน ขณะมาโรงเรียน ขณะอยู่โรงเรียนและกลับจากโรงเรียนไปสูบ้าน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย

มีทฤษฎีต่างๆ หลายทฤษฎีที่เป็นสมมติฐานการเกิดอุบัติเหตุที่นำมากล่าวต่อไปนี้เป็นทฤษฎีที่น่าสนใจและเป็นที่น่าสนใจได้แก่

2.2.1 ทฤษฎีโดมิโน

เฮนริก (Heinrich. 1959: 13-19) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดนี้ โดยมีหลักการสำคัญคือการเรียงลำดับการประสบนันตรายเป็นขั้นตอน ถ้าเกิดอุบัติเหตุที่ทำให้ขั้นตอนที่หนึ่งเกิดขึ้นก็จะส่งผลกระทบไปยังขั้นตอนอื่นๆ ตามลำดับ ซึ่งเปรียบได้เหมือนดังโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัว ใกล้เคียงกัน เมื่อตัวที่ 1 ล้ม ย่อมมีผลทำให้โดมิโนตัวถัดไปล้มทับตามไปด้วย ตัวโดมิโนทั้ง 5 ตัว สามารถอธิบายได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ภูมิหลังหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคมและการประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจากอดีตทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่างๆ กัน เช่น ความสะเพร่า ประมาทเลินเล่อ ขาดความคิดไตร่ตรองความดีความชอบในการเสี่ยงอันตราย ความตระหนี่เหนียวแน่น เห็นแต่เงินและลักษณะอื่นๆ ที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ เป็นต้น

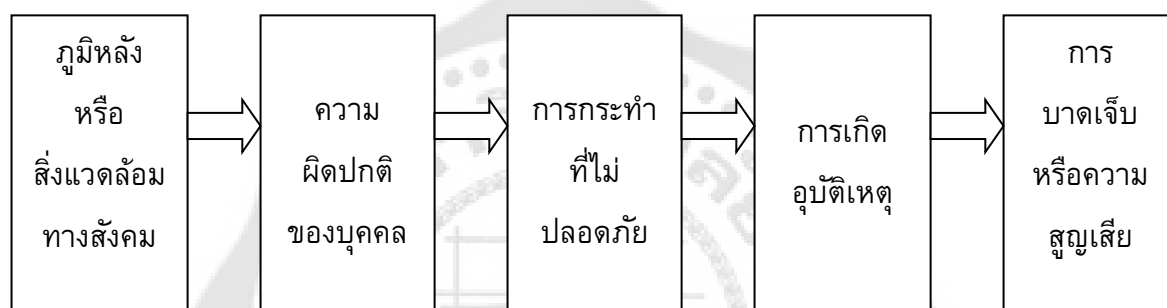
2. ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นสาเหตุทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงานโดยขาดความยั้งคิดอารมณ์รุนแรง ประสาทอ่อนไหวง่าย ความตื่นเต้น ขาดความรอบคอบ เพิกเฉยละเลยต่อการกระทำที่ปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งความผิดปกติเหล่านี้ส่งผลกระทบให้เกิดการกระทำไม่ปลอดภัย และทำให้เครื่องจักรและการทำงานต้องอยู่ในสภาพหรือสภาวะที่เป็นอันตราย

3. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และ/หรือสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย (Unsafe Act and / or Mechanical or Physical Hazard) ตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เช่น ยืนทำงานภายใต้น้ำหนักที่แขวนอยู่ การติดเครื่องยนต์โดยไม่แจ้งหรือเตือน ขอบหยอกล้อเล่น ถอดเซฟการ์ดของเครื่องจักรออก เป็นต้น ตัวอย่างสภาพเครื่องจักรหรือ

สภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย เช่น ขาดเครื่องป้องกันจุดอันตรายหรือจุดที่มีการเคลื่อนที่ ไม่มีรั้วกั้น เสียงดังเกินไป แสงสว่างไม่เพียงพอ การระบายอากาศไม่ดี เป็นต้น สิ่งที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยจะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

4. การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เหตุการณ์ที่มีสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ลำดับมาแล้วย่อมส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น ตกจากที่สูง ลื่นหกล้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่ ถูกวัตถุวิ่งชน กระแทก หนีบหรือตัด เป็นต้น ซึ่งอุบัติเหตุเหล่านี้มีโอกาสจะเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บ

5. การบาดเจ็บหรือความสูญเสีย (Injury) ตัวอย่างการบาดเจ็บที่เกิดกับอวัยวะบางส่วนของร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด แผลไฟไหม้ เป็นต้น การบาดเจ็บเหล่านี้เป็นผลโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 แสดงโดมิโนทั้ง 5 ตัว

ที่มา: *Industrial Accident Prevention* (London: McGraw-Hill.1959), 14.

จากภาพประกอบ 2 สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของคนใดคนหนึ่ง (สภาพครอบครัว ฐานะความเป็นอยู่ การศึกษาอบรม) ก่อให้เกิดความบกพร่องผิดพลาดของบุคคลนั้นๆ (ทัศนคติต่อความปลอดภัยไม่ถูกต้อง ขอบเสี่ยง ประมาท) ก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพการณ์ ที่ไม่ปลอดภัย จนกระทั่งเกิดอุบัติเหตุขึ้น จากนั้นอุบัติเหตุก็ทำให้เกิดการบาดเจ็บ หรือความสูญเสีย ทฤษฎีโดมิโน มีผู้เรียกชื่อใหม่เป็น “ ลูกโซ่ของอุบัติเหตุ ” (Accident Chain) การป้องกันอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน ก็คือ การตัดลูกโซ่อุบัติเหตุออก โดยการกำจัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยด้วยวิธีการต่างๆ ก็สามารถลดการบาดเจ็บหรือความสูญเสียได้ ตามทฤษฎีกล่าวว่า เมื่อโดมิโนตัวที่ 1 ล้ม ตัวถัดไปก็ล้มตาม ดังนั้นหากไม่ยอม ให้โดมิโนตัวที่ 4 ล้ม (ไม่เกิดอุบัติเหตุ) ก็ต้องนำโดมิโนตัวที่ 3 ออก (กำจัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย) การบาดเจ็บหรือความเสียหายก็ไม่เกิดขึ้น เนื่องจากการแก้ไขหรือกำจัดโดมิโน ตัวที่ 1-2 นั้นทำได้ยาก คือการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคลและความบกพร่องของบุคคล เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและฝังลึกเป็นคุณสมบัติหรือบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ ดังนั้นการหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุก็ให้จัดการ

กับการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ไม่ปลอดภัย นับว่าเป็นการป้องกันโดยให้ความสำคัญกับการค้นหาการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ไม่ปลอดภัย

สรุป คือ เหมือนกับการที่นำโดมิโนมาเรียงกัน ถ้าล้มโดมิโนตัวแรกสุดจะทำให้ตัวหลังล้มตาม คือ อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น แต่ถ้าเรานำโดมิโนตัวกลางออกการกระทำที่ไม่ปลอดภัยออกก็จะไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น

2.2.2 ทฤษฎีการขาดดุลยภาพ (Imbalance Cause Theory)

ทฤษฎีการขาดดุลยภาพ เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ ที่เกิดจากการขาดดุลยภาพชั่วขณะหนึ่ง ระหว่างพฤติกรรมของคนกับระบบการทำงานที่บุคคลนั้น กระทำอยู่ ดังภาพประกอบ 3 (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันอุบัติภัยแห่งชาติ. 2537: 145)



การป้องกันไม่ให้เกิดการขาดดุลยภาพได้ โดยการแก้ไขเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนหรือระบบการทำงาน หรือทั้งพฤติกรรมของคนและระบบการทำงานควบคู่กันไป

2.2.3 ทฤษฎีมูลเหตุเชิงซ้อน (Multiple Causation Theory)

แดน ปีเตอร์สัน (Dan Peterson) เป็นผู้นำทฤษฎีนี้มาใช้โดยกล่าวว่า “ อุบัติเหตุเกิดขึ้นจากสาเหตุหลายประการในเบื้องต้น และสาเหตุเหล่านี้รวมตัวกันแบบไม่แน่นอน (Random) ก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น ” (เอมอัชฌา วัฒนบุรณนท์. 2539: 22) ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีโดมิโน กล่าวคือ ทฤษฎีมูลเหตุเชิงซ้อนระบุว่า สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุสืบเนื่องจากความบกพร่องของระบบการบริหารการจัดการ เช่น การวางแผน การฝึกอบรม การตรวจสอบ การแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย การควบคุม และการกำหนดงานความรับผิดชอบ เป็นต้น ทฤษฎีนี้

เน้นในแง่ระบบการจัดการ ซึ่งพิจารณาถึงการมีคณะกรรมการความปลอดภัย มีองค์กรและการบริหารจัดการ ทฤษฎีมูลเหตุเชิงซ้อนจึงนิยมใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมมาก

2.3 นโยบายด้านการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน

2.3.1. นโยบายด้านการจัดการความปลอดภัยของรัฐบาล

รัฐบาลภายใต้การบริหารงานของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 (2557: 7-8) มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน ดังนี้

นโยบายข้อที่ 5.1 การวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพ โดยไม่มีเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายข้อที่ 5.2 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้างกลไกการจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การกระจายบุคลากรและทรัพยากรเพื่อจัดบริการสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น และให้ภาคเอกชนสามารถมีส่วนร่วมในการจ้างบุคลากรเพื่อจัดบริการสาธารณสุขโดยรัฐเป็นผู้กำกับดูแล สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข โดยส่งเสริมการร่วมลงทุนและการใช้ทรัพยากรและบุคลากรร่วมกัน โดยมีข้อตกลงที่รัดกุมและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

นโยบายข้อที่ 5.3 การเสริมความเข้มแข็งระบบเฝ้าระวังโรคระบาด โดยเฉพาะโรคอุบัติขึ้นใหม่และโรคอุบัติขึ้นซ้ำ โดยมีเครือข่ายหน่วยเฝ้าระวัง หน่วยวินิจฉัยโรค และหน่วยที่สามารถตัดสินใจเชิงนโยบายในการสกัดกั้นการแพร่กระจายได้อย่างทันท่วงที

นโยบายข้อที่ 5.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการจราจรอันนำไปสู่การบาดเจ็บและเสียชีวิต โดยร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ ในการตรวจจับเพื่อป้องกัน การรายงาน และการดูแลผู้บาดเจ็บ

นโยบายข้อที่ 5.5 การส่งเสริมการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ ใช้กีฬาเป็นสื่อกลางในการพัฒนาลักษณะนิสัยเยาวชนให้มีน้ำใจนักกีฬา มีวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายกติกา มารยาท และมีความสามัคคี อีกทั้งพัฒนานักกีฬาให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติจนสร้างชื่อเสียงแก่ประเทศไทย

2.3.2. นโยบายด้านการจัดการความปลอดภัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ และมาตรการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนไว้ดังนี้

นโยบายข้อที่ 1 กำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษาและโรงเรียนในสังกัดดูแลความปลอดภัยให้แก่นักเรียน

นโยบายข้อที่ 2 ประสานงานเครือข่ายองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้มีส่วนร่วมในการดูแลความปลอดภัยให้แก่นักเรียน

นโยบายข้อที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานทางการศึกษาและโรงเรียนให้มีการจัดระบบดูแลความปลอดภัยที่เข้มแข็งให้แก่นักเรียน

นโยบายข้อที่ 4 ติดตามและประเมินผลระบบการดูแลความปลอดภัยให้แก่นักเรียน

2.4 การจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียน

การจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียน ผู้วิจัยอาศัยแนวความคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 การส่งเสริมความปลอดภัยภายในโรงเรียน

แนวความคิดและงานวิจัยที่สนับสนุนเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยภายในโรงเรียน ซึ่งได้มีผู้ศึกษาและเสนอแนวความคิดต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ศิริพร อนุสสา (2556: 46) สรุปว่า การส่งเสริมความปลอดภัยในโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งจำเป็นแก่นักเรียนที่ต้องให้บริการและจัดอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับนักเรียนได้ทุกขณะ เช่น จัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสถานที่ ดูแลเวรยามตลอดเวลา เพื่อป้องกันมิให้บุคคลอื่นเข้ามาในโรงเรียนโดยไม่ได้รับอนุญาต และ จัดครูเวรดูแลความปลอดภัยขณะนักเรียนเล่นและฝึกให้นักเรียนได้ปฏิบัติตามกฎ และมาตรการในการดูแลและป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับเด็กทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

ส่วนพื้นสนามนั้น มีการปรับปรุงให้ราบเรียบเสมอกัน หญ้าไม่รก ไม่มีน้ำท่วมขัง ไม่มีหลุมบ่อ เศษวัสดุ แก้ว โลหะ กิ่งไม้บนพื้นสนาม อุปกรณ์ เครื่องใช้ เครื่องเล่นสนามอยู่ในสภาพดี มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลตรวจสอบเรื่องความปลอดภัยของสนาม หมั่นตรวจตราสภาพของอุปกรณ์ในสนามเด็กเล่นอยู่เสมอ หากชำรุดควรรีบซ่อมทันทีเพื่อป้องกันไว้ก่อนที่จะเกิดอันตราย (สุจิตรา สุคนธรทรัพย์. 2544: 66-67) พื้นผิวบริเวณสนามควรได้รับการตรวจสอบและกำจัดวัชพืชอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง เพื่อป้องกันการที่จะเกิดอันตรายแก่เด็ก ควรเก็บขยะ ของมีคม และไม่ควรปล่อยให้สัตว์ในบริเวณสนามเป็นประจำ (Abby, Shapiro Kendrick, Roxane, Kaufmann; & Katherine P. Messenger. 1988: 77-78)

ทรมพ์ (Thum. 2546: 39-40) สรุปว่า ขั้นตอนและมาตรการเบื้องต้นในการปฏิบัติต่อผู้ที่มาเยี่ยมเยือนโรงเรียน ดังนี้ 1) กำหนดทางเข้าออก 2) ติดป้ายประกาศคำแนะนำวิธีปฏิบัติแผนที่อาคารให้เห็นอย่างชัดเจน 3) ต้อนรับ สอบถามความประสงค์ และเชิญไปยังที่ที่เหมาะสม 4) ให้ติดป้ายชื่อ “ ผู้เยี่ยมชม ” แก่ผู้ที่มาเยี่ยมเยือน และมีเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนอยู่ด้วยตลอดเวลา 5) ให้ผู้เยี่ยมชมเซ็นชื่อเมื่อต้องการออกจากโรงเรียน 6) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้เกิดความเคยชิน

ในการเข้าไปสอบถามบุคคลแปลกหน้า หรือผู้เข้ามาเยี่ยมเยียน และฝึกนักเรียนให้รู้จักรายงาน เมื่อมีคนแปลกหน้าเข้ามาในโรงเรียน และต้องมีตรวจตราด้วยว่า ประตูโรงเรียน หรืออาคารปิดเรียบร้อยแล้ว หรือไม่ระหว่างช่วงเวลาอาหารกลางวันของนักเรียนด้วย

สรุป การส่งเสริมความปลอดภัยในโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งจำเป็นแก่นักเรียนที่เพื่อขอจัดอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับนักเรียนได้ขณะอยู่ในโรงเรียน และจัดครูเวรดูแลความปลอดภัย ขณะนักเรียนเล่นและฝึกให้นักเรียนได้ปฏิบัติตามกฎ และมีมาตรการในการดูแลและป้องกันอุบัติเหตุ ที่อาจเกิดขึ้นกับเด็กทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนและขณะอยู่ในโรงเรียน

2.4.2 การจัดการบริการป้องกันอัคคีภัยและฝึกหนีไฟ

ผู้วิจัยอาศัยแนวความคิดของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ศิริพร ออนุสสา (2556: 47) สรุปว่าการจัดการบริการป้องกันอัคคีภัยและฝึกหนีไฟเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยโรงเรียนต้องมีเครื่องดับเพลิงไว้พร้อมเสมอ และควรให้มีการฝึกซ้อมหนีไฟอย่างน้อยปีละครั้งเพื่อให้เกิดความเคยชินและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง หากเกิดอัคคีภัยขึ้นจริง

สุจิตรา สุนทรทรัพย์ (2545: 66-67) สรุปว่า อัคคีภัยอาจเกิดขึ้นได้ในโรงเรียน เช่น เกิดจากไฟฟ้าลัดวงจร เด็กจำนวนมากอาจได้รับอันตรายเกิดการบาดเจ็บหรือถึงตายได้ โรงเรียนควรวางแผนการป้องกันอัคคีภัยไว้ให้ดี และมีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โรงเรียนควรหาเครื่องดับเพลิงไว้ให้พร้อมอยู่เสมอ นอกจากนี้ควรติดตั้งสัญญาณเตือนภัยไว้ด้วย ประตู หน้าต่างทุกบานในโรงเรียนควรติดตั้งให้ผลักออกสู่นอกห้องเรียน บันไดโรงเรียนควรใช้วัสดุทนไฟและมีแสงสว่างเพียงพอ อาคารเรียนที่มีความสูงตั้งแต่ 2 ชั้นขึ้นไป ควรมีบันไดหรือทางหนีไฟ และควรให้อยู่ห่างกันมากที่สุด ส่วนในด้านการเตรียมพร้อม ควรมีการฝึกหนีไฟอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความเคยชิน ไม่ตื่นตกใจ นอกจากนี้ควรมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน เตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้ในการดับเพลิงขั้นต้น เช่น น้ำ ทราย กระบองน้ำ เชือก บันได ขวาน เครื่องดับเพลิง ฯลฯ พร้อมกันให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนได้เข้ารับการอบรมในเรื่องนี้ และฝึกซ้อมให้มีความรู้ความชำนาญในการดับเพลิงขั้นต้นด้วย

กรมพลศึกษา (2533: 47) สรุปว่า โรงเรียนควรให้มีการฝึกหนีไฟอย่างน้อยปีละครั้ง การฝึกเพื่อให้เด็กเกิดความเคยชิน หากเกิดอัคคีภัยขึ้นจริงจะปฏิบัติได้โดยไม่ตื่นตกใจ การฝึกควรปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

1. ใช้เสียงสัญญาณเตือนภัย ซึ่งเด็กรับรู้โดยทั่วกันว่าเมื่อมีเสียงสัญญาณดังขึ้นแสดงว่าเกิดเพลิงไหม้ ให้ทุกคนเตรียมพร้อม
2. ทุกคนเดินแถวตามครูหรือหัวหน้าออกจากห้อง ให้เดินเร็วๆ แต่ไม่วิ่ง
3. หากมีควันขึ้นด้านใด แสดงว่าไฟไหม้ด้านนั้นให้หลีกเลี่ยงไปออกทางด้านอื่น
4. ถ้าประตูปิดอยู่ ควรจับประตุนั้นก่อน ถ้าร้อนแสดงว่าไฟไหม้ด้านนั้น ห้ามเปิดประตูด้านนั้น เพราะถ้าเปิดไฟจะพุ่งตามลมเข้ามา
5. ถ้าหาทางออกไม่ได้ ให้ใช้ผ้าคลุมศีรษะ และนอนราบลงเพื่อรอการช่วยเหลือจากผู้อื่น การนอนราบลงจะทำให้ไม่สัมผัสควันไฟ เพราะควันไฟจะลอยอยู่เหนือพื้นห้อง

6. เมื่อมีผู้ช่วย ควรออกไปอย่างมีระเบียบไม่แย่งชิงกันออก
 7. ครูหรือหัวหน้าห้องจะทำหน้าที่ดูแลนักเรียนทุกคนให้ออกจากห้องไปก่อนและก่อนที่ครูหรือหัวหน้าจะออกจากห้อง ควรปิดประตู หน้าต่างทุกบานเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ ก๊าซออกซิเจนเข้าไปในห้อง ซึ่งจะช่วยให้ไม่มีการลุกไหม้ได้
 8. เมื่อทุกคนออกจากห้องเรียน ห้องประชุม หรือห้องปฏิบัติการอื่นๆ ให้ไปรวมกันอยู่ที่สนามตามจุดที่กำหนดไว้
 9. ให้ทุกคนหลบหลีกหรือไม่กีดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง ซึ่งเมื่อเกิดเหตุทุกครั้งจะต้องโทรศัพท์ แจ้งที่หมายเลข 199
 10. การฝึกหนีไฟทุกครั้ง สิ่งที่เด็กควรฝึกคือ ต้องไม่ตื่นตื่นตกใจ
- สรุป การจัดการป้องกันอัคคีภัยและการฝึกหนีไฟเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยโรงเรียนต้องมีเครื่องดับเพลิงไว้พร้อมเสมอ และควรให้มีการฝึกซ้อมหนีไฟอย่างน้อยปีละครั้งเพื่อให้เกิดความเคยชินและเมื่อเกิดอัคคีภัยขึ้นจริงก็จะสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องเพื่อให้เกิดความชำนาญ

3. การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2. การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน และ 3. การจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประชุม ห้องประกอบครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

ตัวชี้วัดถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ได้แก่ สภาพอาคาร สถานที่มีความสะอาด สวยงาม มีระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีการจัดตกแต่งให้สดชื่นด้วยสวนหย่อม ที่พักรอ่านหนังสือ รมไม้ ครู นักเรียน รู้จักการต้อนรับยิ้มแย้มแจ่มใส (วิจิตร สถิตขำรงค์. 2552: 28) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2541: 28) ได้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพดังนี้

สถานที่ตั้ง โรงเรียนไม่ควรตั้งอยู่ห่างจากบ้านมากเกินไป และห่างจากชุมชนอย่างน้อยครึ่งกิโลเมตร ที่ตั้งควรเป็นที่ดอนน้ำท่วมไม่ถึง เพื่อป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นกับนักเรียน บริเวณโรงเรียนควรมีเนื้อที่เพียงพอ มีสนามเด็กเล่นสามารถขยายโรงเรียนได้ในอนาคต ควรมีต้นไม้ใหญ่เพื่อเป็นร่มเงา เสียง โรงเรียนต้องอยู่ห่างจากเสียงที่เป็นปัญหากับหู เช่น โรงงานอุตสาหกรรม สถานีขนส่งสนามบิน เป็นต้น WHO ได้กำหนดความดังเสียงที่คนเราทนฟังได้ ไม่เกิน 85 เดซิเบล

สนามโรงเรียน ควรจัดบริเวณสนามโรงเรียนให้นักเรียนได้ออกกำลังกาย มีเครื่องเล่นสำหรับการปีนป่าย สนามฟุตบอล สระว่ายน้ำควรมีรั้วล้อมรอบและมีป้ายปิดประกาศเป็นเขตอันตรายห้ามเข้าใกล้

อาคารเรียน การก่อสร้างอาคารต้องคำนึงถึงแสงสว่าง การระบายอากาศ อาคารไม่ควรหันหน้าไปทางทิศตะวันออกหรือทิศตะวันตกเนื่องจากเป็นทิศของการรับแสง ทำให้รบกวนการเรียนของนักเรียน รูปตัวอาคารควรเป็นรูปตัว U L I E T เพื่อความสะดวกในการขยายโรงเรียนในอนาคต ผนังห้องเรียนควรเป็นสีสว่างพอดิ เช่น ขาว เทา ครีม ฟ้า เป็นต้น

อาคารประกอบ อาคารประกอบ เช่น โรงครัว โรงอาหาร โรงฝึกงาน โรงพลศึกษาควรแยกเป็นสัดส่วนเพื่อป้องกันกลิ่น เสียงรบกวนสมาธิในการเรียนของนักเรียน

ห้องพยาบาล ควรอยู่ชั้นล่างสุดของอาคาร และควรอยู่ใกล้ห้องครู หรือในกรณีที่ไม่มีห้องพยาบาลก็สามารถกันแบ่งห้องของครูโดยใช้ม่านกัน

การจัดน้ำดื่ม น้ำใช้ น้ำดื่มต้องเป็นน้ำที่สะอาด เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน เช่น มีอ่างน้ำพุ หรือน้ำสะอาดให้นักเรียนดื่มหรือใช้ตามเกณฑ์ที่กรมอนามัยกำหนดไว้

การกำจัดขยะมูลฝอย ควรมีภาชนะเก็บและรองรับขยะมูลฝอยตามบริเวณต่างๆ ในโรงเรียน รวมทั้งมีการระบายน้ำทิ้งที่ถูกสุขลักษณะ

ส้วมและที่ปัสสาวะ จำนวนที่ปัสสาวะต้องพอเหมาะกับจำนวนนักเรียน

อนันต์ เลหาทวีกุล (2544: 21) สรุปว่า สถานที่ในสถาบันทางการศึกษาไว้ว่า อาคารสถานที่สะอาด มีระเบียบถูกหลัก และสอดคล้องกับประโยชน์ใช้สอยย่อมแสดงถึงความสามารถทางการบริหารของสถาบันทางการศึกษาในการหาทรัพยากรในด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่การเรียนการสอน การค้นคว้าและสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยอื่นๆ ด้วย ดังนั้น การที่สถาบันทางการศึกษามีห้องเรียน ห้องทำงานเพียงพอ ย่อมส่งเสริมสมรรถภาพการทำงานของคนในสถาบันนั้น

ซีเกอร์ (Seager. 1961: 5-6) สรุปว่า การวางแผนผังโรงเรียนที่ดี ควรมีการวางแผนผังโดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

1. ตั้งอยู่บนที่เหมาะสม ในแง่มุมมองของชุมชนและโรงเรียนอื่นๆ และกว้างขวางพอเหมาะกับโครงการในปัจจุบัน รวมทั้งต้องสามารถขยายได้ในอนาคต

2. ตั้งอยู่บนที่ที่เหมาะสม สวยงาม และสามารถใช้ประโยชน์เพื่อกิจกรรมกลางแจ้งและนันทนาการได้มากที่สุด

3. วางผังให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการในการศึกษาด้านต่างๆ

4. จัดส่วนที่เงียบสงบ และอีกที่ก็แยกออกจากกัน รวมทั้งอาจารย์ฝ่ายสอนและฝ่ายธุรการก็ควรแยกเป็นสัดส่วน

5. ควรอยู่ในที่ที่ก่อให้เกิดปัญหาการจราจรน้อยที่สุด

6. ควรจัดจราจรทางรถยนต์ให้แยกจากทางเท้าและจักรยาน

7. จัดให้มีทางระบายลมตามธรรมชาติ และแสงสว่างอย่างดีที่สุด
8. สร้างด้วยวัสดุที่เลือกสรรมาอย่างดี
9. ภายในตึกเรียนควรวางวัสดุให้เหมาะสมกับหน้าที่ใช้สอย มีความสวยงาม

สะดวกสบายและเป็นประโยชน์

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยด้านนี้ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้หรือประโยชน์ต่อชุมชน โดยพยายามจัดหา ปรับปรุง และพัฒนา ตลอดจนบำรุงรักษาให้สามารถเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ร่วมงาน เพราะครูจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ผู้ปฏิบัติย่อมปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข นอกจากนี้ควรจัดโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ โดยการควบคุมดูแลและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดี เพื่อให้ปลอดภัยจากโรค การเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุต่างๆ เชื่อกันว่าสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลบวกต่อสุขภาพ แนวทางการดูแลสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นการดูแลสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น สิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมและป้องกันโรค สิ่งสำคัญนักเรียนได้รับบทบาทของตนเอง เกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการดูแลสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ ดังนั้นการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพัฒนาการของเด็กนักเรียน โดยครูจะต้องออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งผู้เรียนสามารถที่จะปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะในด้านนิสัยการนำตนเอง (Self-Directed Manner) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ตัวอย่างเช่น การออกแบบภาระงาน กิจกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อกระตุ้นพัฒนาการ การจัดเตรียมห้องสมุดที่เป็นมิตรแก่ผู้เรียน (Friendly Libraries) ห้องเรียน สตูดิโอ สวนหรือบริเวณสำหรับพักผ่อน (Eder; Eichelberger; & Friedrich. 2010: online) เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งประโยชน์ที่สำคัญของชุมชน และมีบทบาทในการให้ความรู้ ปลุกฝังทัศนคติ พฤติกรรมต่างๆ ให้แก่เด็กนักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตของชุมชน โดยมุ่งให้เขาเหล่านั้นสามารถนำความรู้ ทักษะชีวิต ประสบการณ์ ที่ได้รับจากการเรียนในโรงเรียนไปใช้ในการดำรงชีวิต รวมทั้งสามารถดูแลสุขภาพของคนในครอบครัวและในชุมชนได้ สิ่งสำคัญยิ่งกว่าคือทำให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาต่างๆ เป็น ซึ่งจะส่งผลให้เด็กนั้นเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่ายิ่งในอนาคต

สรุป สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุหรือรูปธรรม ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน และห้องเรียนต่างๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม และเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดีแก่นักเรียน ด้วยการจัดสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยคำนึงถึง สะอาด ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนในโรงเรียน

3.2 การจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียน

การจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียนนั้นมีความสำคัญ ช่วยทำให้นักเรียนมีความสุข และเกิดความประทับใจในโรงเรียน มีนักวิชาการได้ให้แนวคิด ดังนี้

3.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียน

เอมอชฌา วัฒนบุรณนธ์ (2548: 115–127) สรุปว่าการจัดการบริการความปลอดภัยในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยดำรงรักษาไว้ และปรับปรุง ส่งเสริมสวัสดิภาพหรือความปลอดภัยของทุกคนในโรงเรียน โดยจัดให้มีการค้นหาปัญหาและสาเหตุ อุบัติเหตุ การจัดกิจกรรมป้องกันอุบัติเหตุ การให้บริการความปลอดภัยในด้านต่างๆ และการให้บริการการรักษาพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุ กิจกรรมต่างๆ และการให้บริการรักษาพยาบาล เมื่อประสบอุบัติเหตุ กิจกรรมต่างๆ ที่จัดเพื่อบริการความปลอดภัยในโรงเรียน มีดังนี้ 1. การสำรวจ ความปลอดภัยในโรงเรียน 2. การรายงานอุบัติเหตุในโรงเรียน 3. การแนะแนวสวัสดิภาพ 4. การ จัดทำประกันอุบัติเหตุ 5. การบริการเครื่องอำนวยความสะดวก 6. การบริการความปลอดภัยในการ เดินทางไป–กลับโรงเรียน 7. การจัดการฝึกซ้อมเพื่อความปลอดภัย 8. การบริการปฐมพยาบาล 9. การจัดสารวัตรนักเรียนด้านความปลอดภัยหรืออาสาสมัครสวัสดิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ บีเวอร์ (Bever.1996: 1) สรุปการจัดการความปลอดภัย หมายถึง เป็นการป้องกันอุบัติเหตุและ อุทกภัยที่เกิดขึ้นแก่บุคลากร ในโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้นักบุคลากรได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตได้ โรงเรียนควรรักษาความปลอดภัยให้นักเรียน โดยจัดเป็นแผนงานป้องกันหรือจัดเป็นโครงการ มี การจัดอบรมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคลากรในโรงเรียน มีการตรวจสอบตรวจตรา และควบคุม ให้การรักษาความปลอดภัยเป็นที่เรียบร้อย เช่น ดูแลรถรับส่งนักเรียน การเดินทางไป และกลับจากโรงเรียน มีจราจรคอยดูแลตรวจตรา มีสัญญาณจราจรภายในโรงเรียน การดูแลชั้นเรียน ให้ปลอดภัย เช่น 1. การควบคุมทางด้านสารเคมี รวมทั้งสนามเด็กเล่น 2. มีมาตรการออกเป็น กฎระเบียบความปลอดภัย 3. มียามคอยดูแลตรวจตราทรัพย์สินของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ออนตาลีโอ (Ontario School. 2555: ออนไลน์) สรุปมาตรการการรักษาความปลอดภัย ของนักเรียนในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1. การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนเน้นในเรื่องของสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียน 2. การดูแลรักษาความปลอดภัยของนักเรียน 3. การสนับสนุนสภาพบรรยากาศการ เรียนรู้ทางบวก 4. การจัดสวัสดิภาพของนักเรียนให้ปลอดภัย

สรุป การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการบริการ อำนาจ ความสะดวกเพื่อป้องกันความปลอดภัยให้นักเรียนในโรงเรียนเกี่ยวกับสถานที่ตั้ง บริเวณ โรงเรียน บริการรถรับส่งนักเรียน บริการตรวจรักษาสุขภาพ โครงการส่งเสริมความปลอดภัย และให้ นักเรียนมีส่วนร่วมกิจกรรมด้านความปลอดภัยภายในโรงเรียน

3.2.2 การจัดการบริการความปลอดภัย

แนวความคิดและงานวิจัยที่สนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย ซึ่งได้มี ผู้ ศึกษาและเสนอแนวความคิดต่างๆ ไว้ดังนี้

เดโรเช และไกเซอร์ (Deroche and Kaiser.1980: 160-166) สรุปการบริการด้านความปลอดภัยไว้ดังนี้

1. ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายนอกอาคารเรียน
2. ความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น
3. ความปลอดภัยในห้องเรียน
4. ความปลอดภัยระหว่างเดินทางไปและกลับจากบ้านและโรงเรียน
5. ความปลอดภัยด้านการจราจร
6. จัดผู้ดูแลเด็กขณะเดินข้ามถนน
7. จัดโครงการความปลอดภัยในชุมชน
8. สภาพความปลอดภัยประจำโรงเรียน
9. โครงการความปลอดภัยบนจักรยาน 2 ล้อ
10. การแนะนำแหล่งให้ความรู้ด้านความปลอดภัย
11. การเตรียมและป้องกันอุบัติเหตุ

เดกเกอร์และเดกเกอร์ (Decker and Decker.1997: 217-273) สรุปงานด้านความปลอดภัยไว้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การดูแลความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อม
2. การจัดเตรียมพร้อมในกรณีฉุกเฉิน
3. การปกป้องคุ้มครองเด็ก
4. การให้สวัสดิศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวเห็นได้ว่า ความปลอดภัยของนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญ โรงเรียนจึงต้องดูแลความปลอดภัยให้นักเรียนในโรงเรียน เพื่อลดความเสียหายและจำนวนอุบัติเหตุให้น้อยลงโดยมีการดำเนินงานรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน ดังนี้ (นภาพรณ อุณาภูล. 2540 : 22)

1. ตรวจสอบสิ่งต่างๆ สภาพแวดล้อมที่อาจทำให้นักเรียนเกิดอุบัติเหตุ และอันตรายอยู่ในสภาพและสถานการณ์ปกติ
2. ป้องกันภัยอันตรายที่เกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้นต่อนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน
3. รักษาความปลอดภัยให้แก่นักเรียน บุคลากรขณะที่อยู่ในโรงเรียนหรือเดินทางไปกลับระหว่างบ้าน และสถานศึกษา
4. ให้ความรู้ในการป้องกันรักษาความปลอดภัยให้แก่ตนเองและผู้อื่น
5. ปลูกฝังนิสัยในเรื่องการดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่ทรัพย์สินตนเองและผู้อื่นให้เกิดเป็นนิสัยที่ดี และมีเจตคติที่ดีในเรื่องการดูแลรักษาความปลอดภัย
6. สร้างความมั่นใจ และความสบายใจให้แก่ผู้ปกครอง ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแล
7. การวางแผนที่รอบคอบ ชัดเจน และครอบคลุมด้านความปลอดภัยของเด็ก

8. เปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมในโครงการรักษาความปลอดภัย
9. จัดระบบข้อมูลและการรายงานเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรืออันตรายที่เกิดขึ้น
10. รมรงค์และเชิญชวนให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันรักษาความปลอดภัย
11. จัดกิจกรรมต่างๆ ที่จัดภายในสถานศึกษาควรสอดแทรกเรื่องการรักษาความ

ปลอดภัย

12. มีการประเมินและติดตามผลการดำเนินการเป็นระยะ

สรุป การจัดการบริการความปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยของนักเรียนเป็น
เรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โรงเรียนจึงต้องดูแลความปลอดภัยในเรื่องของการดูแลความปลอดภัยของ
สิ่งแวดล้อม การจัดเตรียมพร้อมในกรณีฉุกเฉิน การปกป้องคุ้มครองเด็ก และการให้สวัสดิศึกษา

3.3 การจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา

การจัดการเรียนการสอนเรื่องความปลอดภัยในแต่ละระดับชั้นเรียน มีรายละเอียดดังนี้
(เอมอชฌา วัฒนบุรณนท์. 2548: 136)

- ระดับชั้นอนุบาลและประถมศึกษา

ในการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ระดับอนุบาลหรือประถมศึกษานั้น สิ่งสำคัญที่ควร
เน้นคือทำให้เด็กเรียนรู้ว่าความปลอดภัยส่งเสริมให้เกิดความสุข ส่วนความประมาทเลินเล่อนำมา
ซึ่งความเศร้าโศก ในระดับอนุบาลหรือประถมศึกษา ครูประจำชั้นมีโอกาสดำเนินการได้ใกล้ชิดกับเด็ก
นักเรียนตลอดเวลา เนื้อหาวิชาที่สอนเป็นกลุ่มวิชาต่างๆ การเรียนการสอนเนื้อหาสวัสดิศึกษาจึงควร
จัดในลักษณะเสริมประสบการณ์แบบบูรณาการหรือสหสัมพันธ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้สอนสามารถ
เชื่อมโยงเนื้อหาความรู้และจัดเนื้อหาสวัสดิศึกษาให้สัมพันธ์กับวิชาอื่นได้เป็นอย่างดี

- ระดับมัธยมศึกษา

ควรจัดสอนเนื้อหาสวัสดิศึกษาแบบสหสัมพันธ์ หรือถ้าหากเป็นไปได้ โรงเรียนอาจจัด
สอนวิชาการขบถยนต์เพิ่มเป็นอีกวิชาต่างหากก็ได้ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนความปลอดภัยควร
ปรับให้เข้ากับสภาพความต้องการและความสนใจของเด็กวัยรุ่น พยายามเปิดโอกาสให้นักเรียน
ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่โรงเรียน และร่วมแก้ปัญหาชุมชน

- ระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา

เนื้อหาความปลอดภัย ควรจัดสอนแยกเป็นรายวิชาต่างหาก ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้
ศึกษาข้อมูลทางความปลอดภัยครอบคลุมทุกด้าน รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมความ
ปลอดภัยในสถานศึกษาและชุมชนได้อีกด้วย

3.3.1 การจัดการเรียนการสอนความปลอดภัยสำหรับผู้มีความบกพร่องทางร่างกายหรือ จิตใจ

การจัดการเรียนการสอนความปลอดภัยสำหรับผู้มีความบกพร่องทางร่างกายหรือ
จิตใจ มีรายละเอียดดังนี้ (ศรัณยา บุญประกอบ. 2549: 52)

โรงเรียนควรจัดการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้มีความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย ซึ่งสถานศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบในด้านภายในและภายนอก สำหรับองค์ประกอบด้านภายใน ได้แก่ การปรับปรุงปัญหาส่วนตัวของนักเรียน ในเรื่องระดับความรู้หรือสติปัญญา การเคลื่อนไหวทั่วไป การใช้ทักษะต่างๆ การรับรู้ทางการเห็นและการได้ยิน ส่วนองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ การปรับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน การจัดให้มีการช่วยเหลือเป็นพิเศษและจัดอุปกรณ์ช่วยด้านความบกพร่องต่างๆ

โดยทั่วไป ความบกพร่องหรือพิการ มักมีด้วยกัน 3 ประเภท ได้แก่ ความบกพร่องทางสติปัญญา ความบกพร่องทางสุขภาพ และความบกพร่องทางการรับรู้ของประสาทสัมผัส ซึ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษาควรจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนแต่ละคน เช่น การทบทวนบทเรียนหรือสอนซ้ำให้แก่ผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา การเปลี่ยนสภาพแวดล้อมเพื่อกำจัดสิ่งกีดขวาง หรือสิ่งที่เป็อันตรายแก่ผู้ที่มีปัญหาทางสุขภาพ และการรับรู้ของประสาทสัมผัส เป็นต้น

3.3.2 วิธีการสอนเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย มีรายละเอียดดังนี้ (จิราพร พรหมภักดี. 2551: 25)

ตามปกติรูปแบบของการสอนหรือแผนการสอน จะกำหนดองค์ประกอบในการสอนไว้ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การเรียนการสอน และการประเมินผล สำหรับการเรียนการสอนความปลอดภัย โปแฟม และเบเกอร์ (Popham and Baker) ได้ระบุรูปแบบการสอน (Instructional Model) ไว้ 4 องค์ประกอบ กล่าวคือ การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การประเมิน และการทดสอบก่อนเรียน การเรียนการสอน และการประเมินผล ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมนั้น ผู้สอนจะต้องระบุไว้ให้เด่นชัด เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้ผู้สอนสังเกตได้อย่างชัดเจนพอสมควร เพื่อจะได้วัดผลการเรียนการสอนและทราบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ส่วนการประเมินหรือทดสอบก่อนเรียน จะช่วยให้ผู้สอนทราบถึงพื้นฐานระดับความรู้ของผู้เรียน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมและเลือกสื่อใช้ในการสอน ซึ่งผู้สอนกระทำได้ 2 วิธี คือ การประเมินก่อนเรียนแบบเรียนใหม่ โดยใช้การสรุปหรือทบทวนบทเรียนเดิม และการประเมินระหว่างเรียนในชั้นเรียนด้านเนื้อหาวิชาความรู้และการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนในส่วนของการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา จะเกี่ยวข้องกับวิธีการสอนแบบต่างๆ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และการประเมินผลซึ่งเป็นวิธีการที่จะทราบผลการเรียนหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความปลอดภัยของผู้เรียน (Thygerson. 1976: 97-101)

3.3.3 การสอนเรื่องความปลอดภัยวิธีต่างๆ

การสอนสวัสดิศึกษามีด้วยกันหลายวิธีแตกต่างกันไป ซึ่งผู้สอนควรทำให้รู้จักคิดและลงมือปฏิบัติให้เกิดสวัสดินิสัย การเลือกวิธีการสอนจึงควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละเนื้อหาใช้วิธี ที่ดึงดูดความสนใจและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด นอกจากนั้นผู้สอนยังควรมีความถนัดในวิธีการสอนนั้นๆ และอาจใช้วิธีการหลายๆ วิธีรวมกันสอนในแต่ละเนื้อหาก็ได้ ทั้งนี้ผู้สอนจะเลือกวิธีการสอนวิธีใดก็ตาม สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงมากที่สุดก็คือวิธีการหรือกิจกรรมการเรียนการสอน

นั้นต้องทำให้การเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วิธีการสอนเรื่องความปลอดภัย อาจแบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

วิธีการสอนเรื่องความปลอดภัย อาจแบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. วิธีสอนที่ใช้ครูตามลำพัง เช่น การบรรยาย การสาธิต การเล่าเรื่องเล่านิทาน การเชิญวิทยากร การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ (โทรทัศน์ เทปวิทยุ สไลด์ วีดิทัศน์ วีซีดี ฯลฯ)
2. วิธีสอนที่มีการปะทะสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนหรือระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง เช่น การโต้ว่าที่ การอภิปรายแบบถาม-ตอบ การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย การแสดงบทบาทสมมติ การเล่นเกม การศึกษานอกสถานที่ การสร้างสถานการณ์จำลอง การแสดงหุ่น
3. วิธีสอนที่ให้นักเรียนปฏิบัติตามลำพัง เช่น การฝึกหัด (ฝึกปฏิบัติ) การอ่าน การค้นคว้า การสำรวจ การศึกษาด้วยตนเองจากบทสำเร็จรูป การเขียน การทำรายงาน การศึกษานอกสถานที่

ด้วยเหตุที่สวัสดิศึกษาเป็นเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน ลักษณะการสอนจึงควรเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติให้มากที่สุด ซึ่ง จรินทร์ ธานีรัตน์ (2552: 182-187) ได้เสนอไว้ว่า การสอนที่จะให้นักเรียนนำไปปฏิบัติได้อย่างจริงจังนั้น จะต้องสอนโดยวิธีต่อไปนี้ 1. สอนโดยวิธีปฏิบัติ ต้องให้นักเรียนได้กระทำบ่อยๆ เพื่อให้เกิดสวัสดินิสัย เช่น การปฏิบัติในเรื่องการข้ามถนนที่ปลอดภัย การขับขี่จักรยานที่ปลอดภัย 2. สอนโดยใช้กิจกรรมเป็นวิธีการที่ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับความปลอดภัย การที่ผู้เรียน ได้กระทำกิจกรรมด้วยตนเอง จะทำให้ผู้เรียนเห็นจริงจิงในเรื่องที่เรียน ซึ่งช่วยให้การเรียนมีความหมายและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเรียนการสอน 3. สอนโดยการสาธิตซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นจริงจิง และสามารถปฏิบัติตามได้

3.3.4 สื่อการเรียนการสอนเรื่องความปลอดภัย

เอมอัชมา วัฒนบุรานนท์ (2548: 142-143) กล่าวถึง วิธีการสอนเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยจะประสบความสำเร็จ ย่อมต้องอาศัยสื่อต่างๆ ประกอบการเรียนการสอน ซึ่งสื่อที่ใช้ควรจะเป็นสื่อที่ดีและเหมาะสมกับเนื้อหา นั้นๆ การใช้สื่อจำนวนมาก มิได้บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการสอน สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา อาจแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. สื่อบุคคล หมายถึง สื่อที่เป็นบุคคลที่สามารถให้ความรู้ แนะนำ เล่าประสบการณ์หรือเป็นตัวอย่าง แบบอย่าง ประกอบการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญด้านความปลอดภัย โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย เช่น เจ้าหน้าที่ดับเพลิง ตำรวจจราจร ฯลฯ ผู้ที่เคยประสบอุบัติเหตุ และตัวนักเรียน

2. สื่อที่ไม่ใช่บุคคล หมายถึง สื่ออื่นๆ ที่ไม่ใช่บุคคล ซึ่งได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร ตัวอย่างของจริง สื่อทัศนูปกรณ์ เอกสารตำราต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาที่เรียนได้ดีขึ้น และง่ายขึ้น รวมทั้งกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจในการเรียน

สื่อประเภทวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการขั้บรถยนต์ในสถานการณ์จำลอง ผลิตภัณฑ์เพื่อความปลอดภัย

ต่างๆ เช่น ปลั๊กกันไฟฟ้าดูด ยางกันกระแทก เป็นต้น กระดานแม่เหล็กหรือกระดาน สาลี หุ่นจำลอง หรือตัวอย่างของจริง แผ่นป้าย รูปภาพ เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

สื่อประเภทโสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ फिल्मภาพยนตร์ วีดิทัศน์ โทรทัศน์ เทป วิทยุ สไลด์ แผ่นใส ภาพถ่าย ฯลฯ

สื่อประเภทเอกสารตำรา ได้แก่ หนังสือเรียน แบบเรียน ตำราเรียน หนังสือ ประกอบการเรียน เอกสารประกอบการสอน วารสาร นิตยสาร หนังสือพิมพ์ ฯลฯ

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2549: 18-19) กล่าวถึง แผนความปลอดภัยเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย แต่ละโรงเรียน และแต่ละเขตการศึกษามีสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพภูมิประเทศ และบุคลากรแตกต่างกัน แผนความปลอดภัยสำเร็จรูปจะไม่เหมาะกับโรงเรียนใด โรงเรียนหนึ่ง โดยเฉพาะ ชีวิตคนเป็นสิ่งมีค่า โรงเรียนจึงควรจะทำแผนความปลอดภัยของตนเองโดย

1. ทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งในชุมชน และโรงเรียนต้องพร้อมหน้ากันในการประชุม จัดทำแผนความปลอดภัย โดยเน้นที่กระบวนการรักษาและแก้ไข
2. ปัญหาของโรงเรียน และปัญหาของแต่ละชุมชนแตกต่างกัน เรื่องนี้ต้องมีการ ประเมินและนำข้อมูลมาใช้ประกอบการจัดทำแผนด้วย
3. การจัดทำแผนมีจุดเน้นที่ความปลอดภัยของเด็ก และบุคลากรเป็นอันดับแรก ส่วนทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นอันดับรอง
4. จัดตั้งทีมปฏิบัติงานตามแผนที่ทุกคนเข้าใจกันได้ ในแต่ละทีมโรงเรียนมีจุด สังกัดเงิน 1 จุด และทุกคนร่วมกันปฏิบัติตามแผน
5. ไม่ควรจะด่วนซื้อแผนสำเร็จรูปจากบุคคล หรือหน่วยงาน เพราะแผนอาจจะ มาคู่กับการขายอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเป็นอันดับแรกก็ได้
6. ควรมีการปรึกษามีอาสาสมัครด้านความปลอดภัยในโรงเรียน ขอแนะนำในการ คัดเลือกมีอาสาสมัคร

เอมอัชมา วัฒนบุรณนทร์ (2548: 145-146) กล่าวถึง โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรม เสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยได้หลายด้านด้วยกัน ดังนี้

1. การจัดตั้งชมรมหรือชุมนุมเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น ชมรมรถจักรยาน ชมรมส่งเสริมความปลอดภัย ชมรมจักรยานยนต์
2. จัดให้มีสถานักเรียน โดยมีการเลือกตั้ง เพื่อให้สถานักเรียนทำหน้าที่ดูแล ความปลอดภัยต่างๆ ในโรงเรียนจัดประชาสัมพันธ์ในเรื่องอุบัติเหตุ ให้คำแนะนำเรื่องความปลอดภัย และช่วยแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
3. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับความปลอดภัย ซึ่งอาจจัดหัวข้อเรื่องต่างๆ หมุนเวียนสลับกันไปทุกสัปดาห์หรือทุกเดือน
4. การจัดโครงการเพื่อนำน้อง หรือเพื่อนแนะนำเพื่อน เกี่ยวกับความ ปลอดภัย เพื่อให้นักเรียนรู้จักช่วยเหลือกันในการแนะนำ และดูแลพฤติกรรมความปลอดภัยของ เพื่อน

5. การจัดสัปดาห์ความปลอดภัย โรงเรียนอาจจัดสัปดาห์ความปลอดภัยขึ้นโดยจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การถาม-ตอบปัญหา การเล่นเกม การประกวด การฉายภาพยนตร์วีดิทัศน์ สไลด์ การแสดงละคร การอภิปราย การโต้วาที เป็นต้น

6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันปีใหม่ วันมาฆบูชา วันจักรี วันสงกรานต์ วันครอบครัว วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันออกพรรษา วันปิยมหาราช วันลอยกระทง วันรัฐธรรมนูญ เป็นต้น

7. การจัดทัศนศึกษา โรงเรียนหรือชมรมต่างๆ อาจจัดทัศนศึกษา โดยพาครูและนักเรียนไปชมหน่วยงานหรือสถานที่ต่างๆ ที่จัดระบบความปลอดภัย เช่น โรงงานอุตสาหกรรม สถานีตำรวจดับเพลิง โรงพยาบาล ฯลฯ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมให้นักเรียนเพื่อที่จะได้เกิดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ที่สามารถเข้าใจถึงอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ขณะอยู่ในโรงเรียน และเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนทั้งจิตพิสัยและทักษะพิสัย เพื่อให้มีความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

4.1.1 ผู้นำ

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

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือคนอื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการ ไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่น ๆ ให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในหน่วยงาน

ลิปแฮม (Lipham.1964: 122) สรุปว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาท ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หรือริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งในการวางแผนงาน การดำเนินการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

เบิร์นส์ (Burns.1978: 19) สรุปว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์ร่วมของทั้งผู้นำและผู้ตาม

สรุป ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่สามารถนำพาผู้อื่น หรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของเขามีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้เป็นที่ยอมรับ และสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จลุล่วงได้

4.1.2 ภาวะผู้นำ

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

สมยศ นาวิการ (2549: 400-401) สรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกกลุ่ม สามารถสั่งการกิจกรรมกลุ่มได้ต้องมีผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาคุณสมบัติของการเป็นผู้นำจะไม่มี ความหมาย ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลและสั่งการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 3) สรุปว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากมีน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ภารดี อนันต์นาวิ (2552: 77) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้แนะบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 230) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่ง ที่โน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1982: 83) สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสร้างอิทธิพล จูงใจคนหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สต็อกคิล (Stogdill. 1974; อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544: 2) สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

สรุป ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง

หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

เมื่อพิจารณาและเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะเห็นได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งจะเน้นในเรื่องบุคลิกภาพของบุคคล แต่ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของพฤติกรรมของบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมในด้านการดำเนินงานของหมู่คณะ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำและแบบภาวะผู้นำมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

4.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งได้ 3 ยุคคือ

ยุคที่ 1 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะยึดแนวทางการศึกษาด้านคุณลักษณะ (Trait Approach) เป็นหลักซึ่งมีความเชื่อว่าคนที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะและความชำนาญพิเศษ เช่น ต้องเป็นคนที่มีความดี ต้องมีอารมณ์ดี คือสามารถควบคุมอารมณ์ได้ต้องมีความอดทน อดกลั้น ต้องมีความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นต้น

ในระหว่างปี ค.ศ. 1904-1948 สโตกดิลล์ (Stogdill, 1948 อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544: 103) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำจำนวน 124 เรื่อง พบว่า คุณลักษณะที่สอดคล้องกับความหมายของผู้นำในฐานะผู้ใช้ความสามารถของตนช่วยให้ผู้อื่นปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมาย คุณลักษณะที่ตรงตามสมมติฐานดังกล่าว ได้แก่ ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาด (Intelligent) ผู้นำจะต้องมีความรู้สึกไวต่อการรับรู้ความต้องการของผู้อื่น (Alertness to the Needs of Others) ความเข้าใจในงาน (Understanding of the Tasks) มีความริเริ่ม มีความอดทนต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความมั่นใจตนเอง (Self-Confidence) ต้องการแสวงหางานรับผิดชอบ (Desire to Accept Responsibility) และต้องการอยู่ในฐานะที่มีอำนาจและการควบคุม (A Position of Accept and Control) อย่างไรก็ตามความจำเป็นในคุณลักษณะแต่ละชนิดมากน้อยนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์

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

ยุคที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approaches to Leadership) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544: 141) ในระหว่างช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคุณลักษณะไปสู่การศึกษาผู้นำในเชิงกระบวนการ หรือกิจกรรมของผู้นำ ที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีการพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้าง ที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบ

ความสำเร็จ และยึดพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ แล้วบรรลุผลได้เท่ากัน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ถือเป็นกลุ่มริเริ่มบุกเบิก ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (The Ohio State Research Studies) และทฤษฎีภาวะผู้นำของเบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ซึ่งเรียกว่า ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) หรือปัจจุบันเรียกว่า ตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) โดยทั้งสามแนวคิดมีความคล้ายคลึงเกี่ยวข้องกันและเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ 2 มิติ (Two-Dimensional Model)

ในช่วงปลายทศวรรษ 1940 ซึ่งเป็นงานวิจัยของกลุ่มโอไฮโอสเตต (Ohio State Research Team) โดยแบ่งมิติด้านภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ คือ มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) และ มุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ซึ่งกลุ่มนี้มองผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสำคัญ กลุ่มที่ศึกษาเป็นกลุ่มทหารและกลุ่มพลเรือน โดยหาความสัมพันธ์ของการใช้แบบภาวะผู้นำ 2 แบบ และประสิทธิผลของผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดเป็นผู้นำที่มีการมุ่งมิตรสัมพันธ์และมุ่งงานทั้ง 2 อย่าง ผู้เขียนบางคน เช่น Tjosvold (1984: 80) เห็นพ้องกับการวิจัยของกลุ่มโอไฮโอ โอ ที่ว่ากลุ่มที่มุ่งมิตรสัมพันธ์เช่นเดียวกับกลุ่มที่มุ่งงานสูงสามารถจูงใจและสร้างให้เกิดผลการทำงานได้สูงแต่ก็มีผู้ไม่เห็นด้วย เช่น Kerr และ Schriesheim การวิจัยของเชอริสแฮม (Schriesheim's Research) สรุปว่า “แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงานสูงและมุ่งมิตรสัมพันธ์สูงนั้นไม่มีในความเป็นจริง และผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวใช้จะอธิบายได้ว่าสร้างความพึงพอใจให้กับผู้นำได้ทั้งหมด”(Schriesheim, 1982: 221, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32) ส่วนเคอร์ และคนอื่นๆ (Kerr and others, 1974, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย 2539: 32) เน้นว่า ถึงแม้จะเป็นความจริงที่ว่า ผู้วิจัยหลายๆ คนพบว่า แบบภาวะผู้นำที่มุ่งทั้งงานสูงและมุ่งมิตรสัมพันธ์สูงจะมีความสัมพันธ์สูงทางด้านลบ โดยที่ผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์มีงานวิจัยบางตัวอย่างที่พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจของผู้ตามความคับข้องใจและการโอนย้าย ขณะที่เป็ผลลบกับการปฏิบัติงานด้วย (Kerr, Schriesheim and Stogdill. 1974: 63, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32)

อย่างไรก็ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ 2 มิติ ของกลุ่มโอไฮโอสเตต ยังคงเป็นทฤษฎีที่กว้างขวางและใช้เป็นแนวทางสำหรับทฤษฎีอื่นๆ งานวิจัยและกรอบวิจัยมาจนปัจจุบัน ด้วยเหตุที่ทฤษฎีนี้มีมุมมองที่ลึกซึ้งในขณะที่มีแนวคิดพื้นฐานหลากหลายและล้มเหลวในการนำตัวแปรด้านสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง (Kerr, Schriesheim and Stogdill. 1974: 63, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32) ผลการศึกษาของ Lewin แห่ง Iowa University (Robbins and Coulter, 2003: 56) เลวิน (Lewin) ได้สรุปแบบภาวะผู้นำว่า มี 3 แบบ คือ

1. พฤติกรรมแบบเผด็จการ (Autocratic) หมายถึง ผู้นำที่สั่งการหรือออกคำสั่งใดๆ โดยให้รวมอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำจำกัดการมีส่วนร่วมของลูกน้อง
2. พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย (Democratic) หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบอำนาจให้ลูกน้องได้กระทำการโดยไม่ต้องรอคำสั่ง

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

ระบบที่ 1 ผู้นำแบบเผด็จการอย่างทรราช (Exploitive Authoritative) ภาวะผู้นำแบบนี้ใช้ความเป็นอัตตาริปไตย (เผด็จการ) ให้ความเชื่อถือในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมากจึงไม่บุคคลทางลบโดยทำให้เกิดความเกรงกลัวและใช้วิธีการลงโทษ ให้งานวัลงเป็นบางโอกาสใช้วิธีติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง จำกัดอำนาจการตัดสินใจในระดับสูง

ระบบที่ 2 ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Authoritative) ภาวะผู้นำแบบนี้ ให้ความเชื่อถือในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง จูงใจโดยการให้งานวัลง และทำให้เกิดเกรงกลัวใช้วิธีการลงโทษบ้าง ยอมให้มีการติดต่อจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ให้ความสนใจต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจบางประการ แต่ยังใช้นโยบายควบคุมโดยใกล้ชิด

ระบบที่ 3 ผู้นำแบบขอคำปรึกษา (Consultative) ภาวะผู้นำนี้ให้ความเชื่อถือในตัวผู้ตามบ้าง โดยให้ความไว้วางใจอย่างเต็มที่ โดยหาทางใช้ประโยชน์จากการคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้งานวัลง หรือทำโทษในบางโอกาสให้มีส่วนร่วมติดต่อสื่อสารทั้งแบบจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน กำหนดนโยบายและการตัดสินใจไว้ในระดับบนและยอมให้มีการตัดสินใจระดับล่างเป็นบางเรื่อง

ระบบที่ 4 ผู้นำให้มีส่วนร่วม (Participative-Group) ใช้วิธีการร่วมมือ โดยกลุ่มภาวะผู้นำแบบนี้ให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในทุกเรื่องรับฟังข้อเสนอคิดเห็นและนำไปใช้ให้งานวัลงทางเศรษฐกิจ โดยยึดหลักการร่วมมือโดยกลุ่มและให้โอกาสเกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายและประเมินความก้าวหน้าของงาน มีการติดต่อทั้งบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน รวมทั้งติดต่อในระดับเดียวกัน ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจในทุกระบบขององค์การ โดยยึดหลักการทำงานเป็นกลุ่ม Likert เชื่อว่าผู้นำที่ใช้อยู่แบบภาวะผู้นำตามระบบที่ 4 นี้จะประสบความสำเร็จสูง

ยุคที่ 3 การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยมีพื้นฐานสถานการณ์ งานวิจัยในระยะหลังต่อมาได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ โดยมีพื้นฐานจากสถานการณ์ (ซึ่งเป็นที่รู้ว่าเป็นเงื่อนไข) การศึกษาในทฤษฎีเหล่านี้จะมีแนวคิดว่าปัจจัยสถานการณ์หรือปัจจัยแทรกซ้อนนั้นมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในงานผลการปฏิบัติงานและกำลังขวัญของผู้ตาม ทฤษฎีสถานการณ์ที่นำมาทดสอบมากที่สุด คือรูปแบบตามทฤษฎีของ พิตเลอร์ (Path-Goal Theory) (Evan, 1970, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 33) ทฤษฎีสถานการณ์มีข้อสังเกตว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์หนึ่งอาจจะไม่สามารถจัดการ หรือมีความสามารถเพียงพอในสถานการณ์อื่นๆ ทฤษฎีสถานการณ์แนะนำว่า ประสิทธิภาพของผู้นำในแบบต่างๆ ขึ้นกับลักษณะ

ของผู้นำ ผู้ตาม งาน เป้าหมาย และสถานการณ์ขณะนั้น ความคิดเห็นของนักทฤษฎีตามสถานการณ์นั้นมีหลากหลาย แต่อย่างไรก็ตามควรหาหนทางที่ดีที่สุด เพื่อการใช้ภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ บางคนกล่าวว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้นำต้องสามารถเปลี่ยนแบบการนำของตนเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ ในขณะที่บางคนก็แนะนำว่าผู้นำควรสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ให้เหมาะสมกับแบบภาวะผู้นำของตน การเปลี่ยนสถานการณ์พอ สรุปได้ว่า เรื่องของโครงสร้างของงาน การใช้อำนาจกับผู้ตาม การสนับสนุนให้ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ใช้อำนาจกับผู้ตามเป็นในแนวทางของ Fiedler, Chemers and Mahar, 1976; Fiedler and Mahar, 1979, อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 33)

สรุป รูปแบบตามสถานการณ์ของฟิเดลเลอร์ สามารถใช้ประโยชน์ในการที่เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ถึงผลลัพธ์ ของบางกลุ่มในด้านความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพของผู้นำ และการจัดการทำงาน ทฤษฎีนี้แนะนำว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำเพียงรูปแบบเดียวที่นำมาใช้ได้ทุกสถานการณ์ ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้ คือผู้ที่สามารถปรับพฤติกรรมของตนเองให้ตอบสนองสถานการณ์ที่เขาเป็นอยู่

5. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

5.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ทุกองค์การและหน่วยงานย่อมมีผู้นำในการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าผู้นำคือผู้ที่นำพาให้องค์การเจริญก้าวหน้า ยิ่งถ้าผู้นำมีความรู้ความสามารถมากเท่าไรก็จะสามารถนำพาให้องค์การเจริญก้าวหน้า แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดมีผู้นำที่ไม่ดี ก็ sẽนำพาองค์การไปสู่ความเสื่อมและไม่เจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้นในองค์การหรือหน่วยงานผู้นำจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (ทัศนัย ชุ่มชื่น. 2554: 19) สำหรับความหมายของภาวะผู้นำนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ปีเตอร์ (Peter 1988: 16) สรุปว่า ภาวะผู้นำที่สำคัญอยู่ที่การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยดังนี้

1. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและประสบการณ์ที่ทำนาย
2. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์จะต้องชัดเจนและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
3. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับวิเคราะห์ตลาด การออกแบบที่ยืดหยุ่น และปรับตัว
4. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ต้องคงที่ไม่แปรเปลี่ยนแม้จะถูกท้าทาย
5. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์มีจุดหมายปลายทางที่มีการกระจายความรับผิดชอบสู่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก
6. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์เป็นเครื่องเตือนและคอยควบคุมในเวลาว่างน่ายาตราระเบียบวินัย

7. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์เป็นการเตรียมพร้อมในอนาคตแต่ยังให้ความสำคัญในอดีต

8. ประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์มุ่งสู่การกำหนดในรายละเอียดมากกว่าเน้นสิ่งกว้างๆ ทั่วไป

นอกจากนี้วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้นำตามบทบาท ประกอบด้วยกัน 4 ประการ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ ดึงดูดใจ กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน ความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศ เสียสละ และมุ่งคุณภาพของงานการผลิต การบริการการมีส่วนให้ผ่านการพัฒนา
3. ช่วยกำหนดมาตรฐานของความเป็นเลิศที่โดดเด่น และ
4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

ทศนันท์ ชุ่มชื่น (2554: 21) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพล อำนาจที่มีต่อกลุ่มบุคคลเพื่อโน้มน้าวหรือชักจูงในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กรกช วัฒนวิริยะ (2550: 11) สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของบุคคลในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยการแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะการกระตุ้นให้บุคคลร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ในการดำเนินการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

อินทร กิตติกิจ (2550: 7) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2552: 77) สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

คูลเตอร์ (Coulter. 2002: 20) สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของบุคคลในการมองการณ์ไกล การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ และการทำงานร่วมกับคนอื่นในองค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโตและคุณค่าให้กับองค์กร

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

สโตนเนอร์ และ ฟรีแมน (Stoner and Freeman.1989: 459) สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการชี้แนะ และอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

ยูกัล (Yukl, 1998: 2) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้สำเร็จเป้าหมายร่วมกัน

สรุป ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ออนาคต

5.2 ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

5.2.1 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ที่มีการศึกษาวิจัยมากในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคต ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม ซึ่งภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทั้งนี้เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้การจูงใจให้ผู้ตามเกิดการเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ ซึ่งมาจากผู้ตามมีระดับความมั่นใจต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมาย และความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จค่อนข้างสูง ในที่สุดผลที่ได้จากการทำงานก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformed) ที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้ตามจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตาม (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544: 43) สอดคล้องกับแนวคิดของ จีระพร เรืองจิระชูพร (2552: 45) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบูรณาการของภาวะผู้นำ (Integrative Theory) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และได้อธิบายถึงลักษณะที่สำคัญ 3 ประการของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังนี้

1. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปสู่สมาชิก โดยผู้นำต้องทำให้เกิดความชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่าต้องทำกิจกรรมอะไร และมีเป้าหมายอะไร โดยการสื่อสารด้วยคำพูดและข้อความที่เขียน
2. การแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ ไม่เพียงแต่คำพูดแต่เป็นพฤติกรรมและการกระทำของผู้หน้าที่แสดงออกมา ต้องมีความสม่ำเสมอและสอดคล้องสนับสนุนกับวิสัยทัศน์
3. การทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง โดยขยายขอบเขตใช้ได้กับสภาวะแวดล้อมที่ต่างกันได้อย่างหลากหลาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 19) สรุปว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550: 26) สรุปว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ให้ความสอดคล้องกับทุกคนในองค์กร มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ

รอบบิน (Robbin.2009: 345-348) สรุปว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

นอกจากนั้น ฮัทช์ (Hatch. 2009: Online) สรุปว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษา และสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงวิธีการให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

สรุป ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงานมีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

5.2.2 คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะกับผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จากทัศนะของนักวิชาการหรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

สมชาย เทพแสง (2552: 83-95) สรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะในการจูงใจ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน การ

ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึง และมีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่มีเจตนาอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 20-23) สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียนทั้งสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดค่านิยมของโรงเรียนในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของโรงเรียนเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 6) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ 7) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ การบรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และมีจริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553: บทคัดย่อ) สรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลา พบว่า ผู้บริหารของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีพฤติกรรม ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ ดังนี้คือ 1) มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2) การสร้างกลยุทธ์เพื่อผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ซึ่งผู้บริหารได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการตามพันธกิจแต่ละด้านโดยกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนสื่อสารให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้รับทราบ ทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3) สร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และ 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะ

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

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

โรช (Roach. 2004: 445-457) สรุปหลักการ 7 ประการของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ผู้บริหารโรงเรียนรู้อยู่จะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดใดในอนาคต การกำหนดแผนที่ (Mapping) การเดินทาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดและการสร้างแผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการ การเดินทาง (Journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเดินทางไปด้วยกัน ด้วยความเต็มใจ การเรียนรู้ (Learning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลงการเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) การนำ (Leading) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และค่านิยม (Valuing) การยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ลีโอนาท (Leonard. 2008: 115) สรุปว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และยังเป็นผู้ที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กร ความเป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

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

สรุป ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

5.2.2.1 การสร้างวิสัยทัศน์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 25) สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นเช่นนั้น วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared Vision) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์การ เข้าใจวัฒนธรรมองค์การ เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก และจะต้องวิเคราะห์องค์การเพื่อหา จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ

จิตติมา วรรณศรี (2553: 45) สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

ชลาลัย นิमितบุตร (2550: 67) สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา

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

ดูบริน (Dubrin. 1998: 376) สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) ผู้บริหารต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย และตัดสินใจเลือก

สรุป การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

5.2.2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

องค์การทุกองค์การเมื่อสร้างวิสัยทัศน์องค์การขึ้นมาแล้วเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานมีจุดหมาย ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน เพื่อประกอบเอกสารการวิจัยดังต่อไปนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 25) สรุปว่า ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการพูดการฟัง การเขียนและการแสดงภาษาท่าทางเพื่อให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

2. ทักษะในการทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุได้ โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง

ทองใบ สุตชาติ (2551: 33-34) สรุปว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

จิตติมา วรรณศรี (255: 45) สรุปว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การพูด การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ

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

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

1. การพูด หมายถึง การพูดโดยปากเปล่ารวมทั้งการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือสมาชิก

2. การกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การเลือกเน้นจุดสนใจสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่างๆ การจัดตารางปฏิบัติกิจกรรม

3. การให้รางวัล โดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารที่ให้แก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกอื่นๆ ของโรงเรียน เช่น คำแสดงความขอบคุณ ยกย่องชมเชย ให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

สรุป การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องมีทักษะ การแสดงออกถึงการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์

5.2.2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 26) สรุปว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ ทูมเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

จิตติมา วรรณศรี (2550: 45) สรุปว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) คือ การนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา

ฮักแมน โอลิเวอร์ และทาชี่ (Hackman, Oliver; & Tracy. 2002: 464-469) สรุปว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์กร รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์กร การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

วอง (Wong. 2000: 647-648) สรุปว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จวิสัยทัศน์ที่ดี ซึ่งนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้น จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ แก่องค์กร จนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์กร ซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงนอกจากจะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และเผยแพร่วิสัยทัศน์แล้วทักษะที่ต้องมีเช่นเดียวกัน คือ การกำหนดกลยุทธ์นโยบายและโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

คิมบอล (Kimball. 1994: 224: 229) สรุปว่า เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ กลายเป็นความจริงเป็นขั้นของการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผน ยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือ ผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผนงานหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อยๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

สรุป การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยการเชื่อมโยงไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

5.3 หลักการแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (นิญจุลาล ลั่นเหลือ 2554: 25-32) ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำยุคใหม่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือยุคบูรณาการแห่งองค์การ (Integrated) นั้นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษา ภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (Modern Paradigm) โดยแสดงความคาดหวังต่อการ สร้างการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm Shift) โดยใช้กระบวนทัศน์ใหม่และทฤษฎีระบบ (System Theory) ผสมผสานกัน เนื่องจากองค์การปัจจุบันควรมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์การ การให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้นภาวะ ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรในองค์การได้ดำเนินงานอย่างเต็ม ความสามารถ และยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเช่นเดียวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เป็นการ เปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ที่สามารถสร้าง วิสัยทัศน์ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ แสดงออกถึงวิสัยทัศน์และสามารถที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง ซึ่ง ภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

บาส และ อโวลีโอ (Bass & Avolio. 1994: 66-67) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอ มากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และผู้นำจะต้องแสดงการ อุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้าม ผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ รวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิด สร้างสรรค์ รวมถึงผู้นำต้องการมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์การ และวิธีปฏิบัติการมีการติดต่อวิสัยทัศน์ และสื่อสารความหมายให้ชัดเจนทำให้เกิดจิตวิญญาณของ ความเป็นทีม (Team Spirit) ความกระตือรือร้นการมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ร่วมและการเชื่อมต่อภายในกลุ่มงานและองค์การซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร วิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตามและการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นกระบวนการเชิงรุก (Proactive Management) และเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นพลวัตโดยมีลักษณะทางกลยุทธ์เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่รูปแบบของวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ (Manning & Robertson. 2002; Westley & Mintzberg. 1989:108-109) มีสิ่งที่เป็นฐานของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ 2 ประเภทคือ

1. ผู้นำต้องพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม (to influence the environment)

2. ผู้นำต้องพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลง (initiators of change)

เบนนิส (Bennis. 1985: 89) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเพียงแต่มีวิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่พอ แต่จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิตเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน ในปี 1997 Bennis ได้กล่าวถึงหลัก 5 ประการของความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิด ริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย

2. มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น

4. ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

5. นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง

นานุส (Nanus.1992: 21-35) ศาสตราจารย์ด้านการจัดการมหาวิทยาลัยเซาเทิร์นแคลิฟอร์เนีย ผู้มีความเชี่ยวชาญเรื่องภาวะผู้นำกล่าวว่า “หากปราศจากภาวะผู้นำ องค์การก็เหมือนเรือชูชีพที่อยู่ท่ามกลางทะเลบ้าโดยไม่มีไม้พาย เข็มทิศ แผนที่ และความหวัง” ประการสำคัญ องค์การต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เน้นว่าวิสัยทัศน์เหมือนอนาคตที่เป็นจริงเชื่อถือได้ และดึงดูดขององค์การและเป็นเป้าหมายที่ก้าวไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม และเป็นที่ยปรารถนาของทุกฝ่าย เป็นสิ่งที่สร้างความหมายในวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์การนั้น สร้างพลังในการก้าวไปสู่และสร้างมาตรฐานแห่งความสำเร็จและเป็นตัวเชื่อมปัจจุบันกับอนาคต การจะพัฒนาวิสัยทัศน์ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุด ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในอนาคต และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 2 เมตริกซ์แสดงความสัมพันธ์ของการพัฒนาวิสัยทัศน์ อุปสงค์ดึง (Demand Pull)

	จากความจำเป็น และความต้องการ ใหม่	จากการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม
ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่	V1	V2
กระบวนการ ปฏิบัติงานใหม่	V3	V4

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

จากตารางที่ 2 แสดงเมตริกซ์ของความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์กับเทคโนโลยี ที่นำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์ได้ 4 ประเภท คือ V1 , V2 , V3 และ V4 กล่าวคือ

V1 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยี เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ในการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการใหม่ของลูกค้า

V2 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยี เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

V3 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยี เพื่อนำเสนอกระบวนการในการปฏิบัติแบบใหม่ในการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการใหม่ของลูกค้า

V4 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยี เพื่อนำเสนอกระบวนการในการปฏิบัติแบบใหม่ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

นาานุส (Nanus.1992: 206) ได้อธิบายถึงลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leader) พบว่า มี 4 องค์ประกอบดังนี้

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

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และสร้างการยอมรับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไปใช้ในระบบการเรียนการสอนอย่างจริงจัง สามารถต่อต้านการยอมรับสิ่งใหม่ในระบบการเรียนการสอน

3. โฆษก (Spokes Person) ผู้นำต้องมีความสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนเอง เจาะหรือต่อรองกับผู้บริหารระดับต่างๆ หรือต่อองค์กรภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานทางการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

4. ผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงานขึ้นมา เพื่อนำวิสัยทัศน์ของตนไปสู่การปฏิบัติ ต้องรู้จักสอน ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ สร้างความไว้วางใจให้อำนาจแก่ผู้ร่วมงาน

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Envision) เพื่อที่จะเชื่อมต่อภาพแห่งความปรารถนาขององค์การสู่อนาคตที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้น ซึ่ง เซงเก้ (Senge. 1990: 68) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ (Effective Visions) นั้นจะต้องเน้นย้ำในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง (Change) และเน้นย้ำในเรื่องของความทะเยอทะยาน (Aspiration) เพื่อที่จะเจริญเติบโต

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

คนที่ 1 นานุส (Nanus. 1992: 21-35) ได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

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

Transformation)

คนที่ 2 ทอมสันต์ (Thompson. 2003: 37) ได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

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

คนที่ 3 คาร์ฮัน (Kahan. 2002: 38) ได้แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

5. การทำงานเป็นทีม (Team Work)

คนที่ 4 วีระวัฒน์ บันนิตามัย (2544: 33-44) ได้แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

4. การทำงานเป็นทีม (Team Work)

5. การมีความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

6. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

7. การสร้างเครือข่าย (Net Work)

คนที่ 5 สมชาย เทพแสง (2552: 83-95) ได้แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

4. การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment)

5. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Relationship)

6. การทำงานเป็นทีม (Team Work)

7. การสร้างเครือข่าย (Net Work)

8. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	Nanus (1992)	Thomsan (2005)	Kahan (2002)	วีระวัฒน์ ปันหิตามัย (2544)	สมชาย เทพแสง (2552)	ผู้วิจัยเลือก
การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	5
การเป็นแบบอย่างที่ดี			✓	✓	✓	3
การสร้างนวัตกรรม	✓					1
การทำงานเป็นทีม		✓	✓	✓	✓	4
การคิดเชิงกลยุทธ์	✓			✓		2
การเพิ่มพลังอำนาจ	✓	✓			✓	3
มนุษยสัมพันธ์		✓			✓	2
การสร้างเครือข่าย		✓		✓	✓	3
รวม 8 ข้อ	4	5	3	5	6	

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกความถี่ของนักวิชาการตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปซึ่งสามารถสรุปเป็นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์เป็น 5 ด้าน ได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การเป็นแบบอย่างที่ดี
3. การสร้างเครือข่าย
4. การเพิ่มพลังอำนาจ
5. การทำงานเป็นทีม

6. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

6.1 การมีวิสัยทัศน์

ความหมายของวิสัยทัศน์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นการณ์ไกล ใน Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary ได้อธิบายคำว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง อำนาจการหยั่งรู้ตัวนสายตาอำนาจการคาดการณ์ในอนาคต บางสิ่งที่มองเห็นในอนาคตจินตนาการในอนาคต และภาพในอนาคต (Scenario)

ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของวิสัยทัศน์ในทัศนะนักวิชาการไว้ดังนี้

นานุส (Nanus. 1997: 7-10) สรุปว่า วิสัยทัศน์มีลักษณะเป็นการเดินทางด้วยสมอง (Mental Journey) จากที่ๆ เราอยู่ไปสู่ที่ๆ เราไม่รู้ โดยการสร้างสรรค์อนาคตด้วยการสร้างภาพจาก

ข้อเท็จจริง ความหวัง ความฝัน อันตราย และโอกาสที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ฮิกแมน และ ซิลวา (Hickman & Silva, 1984 : 32) วิสัยทัศน์ คือ ภาพลักษณ์ทางสมอง (Mental Image) ของความเป็นไปได้ และสภาพของอนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้อาจคลุมเครือเหมือนความฝัน หรืออาจแจ่มแจ้งเหมือนกับข้อความในวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์เป็นคุณภาพที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำที่มีประสิทธิผลเปรียบเสมือนแผนที่นำทาง (Road Map) ที่จะไปสู่อนาคตที่ดีกว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพในใจ (Mindscape) ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติ และการตัดสินใจของบุคคล ภาพในใจนี้เราไม่สามารถเห็นด้วยตาไม่เหมือนกับภาพภูมิประเทศ (Landscape) ซึ่งเราสามารถมองเห็นด้วยตา วิสัยทัศน์เปรียบเหมือนกับพิมพ์เขียว (Blueprint) ของสภาวะที่พึงปรารถนา เป็นเหมือนกับภาพลักษณ์ของสภาพการณ์ที่ชื่นชอบ ซึ่งเราช่วยกันทำให้บรรลุถึงในอนาคต วิสัยทัศน์หมายถึง หน้าต่างของโลกในวันพรุ่งนี้หน้าต่างที่มองเห็นภาพใหญ่ของอนาคตที่พึงปรารถนาและมีความเป็นไปได้ วิสัยทัศน์ คือ เค้าโครงหรือโครงสร้างที่เสนอแนะทางเลือกของธรรมชาติ และทิศทางขององค์กร เป็นสิ่งที่ต้องการต้องการจะเป็น วิสัยทัศน์เป็นความสามารถที่มองเห็นความไม่ตรงกัน หรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างนี้กับสิ่งที่ควรจะเป็น แล้วรวมพลังผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ดำเนินการเพื่อบรรลุสิ่งที่ควรจะเป็น วิสัยทัศน์ คือ สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลไปสู่ความหวัง ความฝัน วิสัยทัศน์จะจิตใจให้เกิดการกระทำและช่วยกำหนดทิศทางในอนาคต วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของความจริง (Realistic) น่าเชื่อถือเป็นสิ่งดึงดูดใจเพื่อสร้างองค์กรในอนาคต วิสัยทัศน์ถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคตโดยเริ่มตั้งแต่วันพรุ่งนี้เป็นต้นไป เกี่ยวข้องกับกรอบแนวความคิดอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดกลยุทธ์ (Strategies) และ การปฏิบัติการ เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับจินตนาการ (Imagination) อาจจะดีหรือไม่ดีก็ได้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดและจินตนาการองค์กรในอนาคตเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสัญญาณเตือนภัยให้เราต้องเปลี่ยนแปลงเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

ไทซี และเดวันนา (Ticy and Devanna, 1986: 50) สรุปว่า วิสัยทัศน์ในการบริหารมีองค์ประกอบสำคัญสองประการ คือ เป็นการสร้างกรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) หรือพาราไดม์ของความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร (Paradigm of Understanding) วิสัยทัศน์จะบรรจุแผนที่นำทาง (Road Map) และองค์ประกอบที่สองอธิบายว่าวิสัยทัศน์เป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ที่จะสร้างแรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง

คอตเตอร์ (Kotter, 1990: 58) สรุปว่า วิสัยทัศน์มิใช่สิ่งลึกลับหรือวามองไม่เห็นแต่หมายถึง คำพรรณนาที่เกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างในระยะไกล และอะไรบางอย่างที่ควรเปลี่ยนแปลงในอนาคตและความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ประกอบกัน

โคเซ และพอร์เนอร์ (Kouzes and Posner, 1988: 78) สรุปว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับทิศทางในอนาคต มาตรฐานของความเป็นเลิศ จินตนาการที่มองเห็นซึ่งควรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วิสัยทัศน์เหมือนอุดมคติและจินตนาการที่มีเอกภาพในอนาคต

เซγκε (Senge, 1990: 108) สรุปว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนกับสิ่งเบิกบานใจและเป็นพลังแห่งอำนาจ เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เป็นการตอบคำถามที่ว่า เราต้องการอะไร และจะสร้างอะไรต่อไปในอนาคต

บาร์ธ (Barth, 1998: 26) สรุปว่า วิสัยทัศน์เหมือนกับแนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น สิ่งที่จะเป็นและสิ่งที่สามารถจะเกิดขึ้น

เสนห์ จุ้ยโต (2552 : 50-52) สรุปว่า วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่างโดยผ่านกระบวนการคิดการรับรู้การตระหนักรู้ การสังเคราะห์ความคิดสร้างภาพที่สมจริง สมจริง น่าเชื่อถือ น่าสนใจ เป็นภาพในอนาคตที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม ความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นภาพชัดเจนที่บ่งถึงภาวะในอนาคตที่พึงประสงค์ เป็นข้อความที่บ่งถึงปรัชญาความมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์เป็นผลมาจากความคิดอ่านมีรากฐานมาจากพาราไดม์ (Paradigm) เป็นมวลของความคิด คำพูด การกระทำ หรือโลกทัศน์ที่สมอบบุคคลรับรู้สร้างภาพ (A Mental Image) วิสัยทัศน์เป็นผลผลิตของจินตนาการ ความใฝ่ฝัน ความฝันที่แปลกตาชนิดที่ว่าเป็นสิ่งที่ผู้คนไม่คาดคิด ไม่เห็นด้วย เป็นผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ ญาณหยั่งรู้ เล็งเห็นความเป็นไปข้างหน้า จับกระแสการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ เป็นส่วนหนึ่งของการคิดไปข้างหน้า (Foresight) คิดไปข้างหลัง (Backsight) มองเข้าไปข้างในตน (Insight) เรียนรู้จากผู้คน สถานการณ์ สภาพแวดล้อมจากข่าวสาร ประสบการณ์ สังเคราะห์ รู้เท่าทันแนวโน้มวิวัฒนาการ พัฒนาการและวิจรณ์ญาณตัดสินใจปฏิบัติการอย่างหนึ่งขึ้นมาก่อนถึงเวลาอันควร จินตนาการ ความฝันดังกล่าวนี้เกี่ยวกับสิ่งที่ยังไม่มี ไม่ปรากฏ ยังไม่เกิด แต่ก็อาจทำให้เกิดขึ้นได้ในอนาคต วิสัยทัศน์ไม่ใช่เป็นสิ่งที่เพ้อฝัน แต่เป็นสิ่งที่ใฝ่ฝัน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับอนาคต แต่ไม่ใช่คำทำนาย ไม่ใช่แผนปฏิบัติการหรือภารกิจที่มีเป้าประสงค์ แต่เป็นเครื่องมือที่บอกทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ วิสัยทัศน์ไม่ใช่ความจริงหรือข้อเท็จจริง แต่เป็นการคาดคะเนถึงภาวะที่พึงประสงค์ ที่เป็นไปได้เป็นความคิดความเชื่อมีค่านิยมปรัชญาแฝงอยู่ ไม่มีความถูกต้องพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่นๆ เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นจากหลายๆ อย่างมากกว่าที่จะเป็นความคิดอย่างเดียวล้วนๆ วิสัยทัศน์เป็นผลมาจากการรู้คุณค่าของอดีตในบทเรียน (Lessons Learned) เห็นและเข้าใจสภาพปัจจุบัน และเตรียมการเพื่ออนาคต วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง มีลักษณะเป็นพลวัตรอยู่ตลอดเวลา วิสัยทัศน์ไม่ใช่เป็นตัวบีบคั้นการกระทำแต่เป็นตัวเร่งท้าทายให้เกิดพฤติกรรมเพื่อความเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ เป็นการมองเห็นความแตกต่างระหว่างการรับรู้กับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นที่ปรากฏอยู่ พลิกผันความฝันให้เป็นความจริงมุ่งหาอนาคตที่ดีกว่าซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) วิสัยทัศน์ที่แท้จริงจะไม่ใช่วิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้น และอยู่ในตัวคนใดคนหนึ่ง แต่จะเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เผยให้คนอื่นได้ทราบและนำไปปฏิบัติได้

วิจิตร ศรีสอาน (2539: 1-5) สรุปว่า ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ที่มองไปข้างหน้าด้วยสายตาที่ยาวไกลที่สามารถวิเคราะห์เห็นกระแสของการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดเป็นทิศทางของการพัฒนาการบริหารได้ ลำพังคนที่มีวิสัยทัศน์อย่างเดียวคงไม่พอ จะต้องทำตัวเป็นผู้เรียนรู้และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และเป็นผู้เผยแพร่ถ่ายทอดให้คนอื่นคล้อยตามได้เข้าใจชัดเจน ผู้บริหารจะต้องคาดการณ์อนาคตไว้ชัดเจน โดยอาศัยจินตนาการ (Imagination) และข้อมูลข่าวสาร (Information) เพื่อกำหนดภาพอนาคต (Scenario) ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในอนาคตมีสี่ประการคือ ประการแรก คุณภาพของประชากรกับคุณภาพ

กำลังคน ประการที่สอง ชีตความสามารถทางการจัดการ ประการที่สาม ระบบสารสนเทศ และ ประการที่สี่ เทคโนโลยี ค่านิยม ที่ควรคำนึงถึง 3 ประการ คือ ความเป็นประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ปีเตอร์ (Peter.1988: 16) สรุปว่า ภาวะผู้นำที่สำคัญอยู่ที่การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ดังนี้

1. ประสิทธิผลของวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและประสบการณ์ที่ทำนาย
2. ประสิทธิผลของวิสัยทัศน์จะต้องชัดเจนและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
3. ประสิทธิผลของวิสัยทัศน์ขึ้นอยู่กับภาวะวิเคราะห์ตลาด การออกแบบที่ยืดหยุ่น

และปรับตัว

4. ประสิทธิผลของวิสัยทัศน์ต้องคงที่ไม่แปรเปลี่ยนแม้จะถูกท้าทาย
5. ประสิทธิผลของวิสัยทัศน์มีจุดหมายปลายทางที่มีการกระจายความรับผิดชอบ

สู่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก

6. ประสิทธิผลของวิสัยทัศน์เป็นเครื่องเตือนและเป็นสิ่งที่คอยควบคุมในเวลาที่ยุ่ง

เหิงขาดระเบียบวินัย

7. ประสิทธิผลของวิสัยทัศน์เป็นการเตรียมพร้อมในอนาคตแต่ก็ยังให้ความสำคัญ

ในอดีตด้วย

8. ประสิทธิผลของวิสัยทัศน์มุ่งสู่การกำหนดในรายละเอียดมากกว่าเน้นสิ่งกว้างๆ

ทั่วไป

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

วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ คือ

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมค่านิยม และประวัติศาสตร์ขององค์การ
2. เป็นอุดมคติบ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการ
3. ช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่มีความชัดเจนขึ้น

นำเชื่อถือโน้มน้าวจิตใจให้ปฏิบัติ

4. ดลใจให้เกิดความผูกพันเกิดความเพียรพยายาม
5. แสดงออกอย่างชัดแจ้งง่ายต่อการทำความเข้าใจ
6. สะท้อนถึงความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์การนั้นๆ
7. มีลักษณะมุ่งสู่ความทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ

วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2538: 21-22) สรุปว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยการบรรลุถึงได้ (Attainable or Achievable) เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (Behavioral) น่าท้าทาย (Challenging) พึงปรารถนา (Desirable) เน้นการปฏิบัติล่วงหน้า (Proactive) มีความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) และคุ้มค่า (Worthwhile) และในการวางแผนกลยุทธ์จะไม่มีจุดหมายใดๆ หากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์ วิสัยทัศน์จะสื่อค่านิยม ความเชื่อพื้นฐาน รวมทั้งปรัชญาของการปฏิบัติงาน จะช่วยตอบคำถามต่างๆ ต่อไปนี้ได้ เช่น เราเป็นใคร ลูกค้ายของเราคือใคร เป้าหมายขององค์กรคืออะไร เราจะให้ความสำคัญในเรื่องใด ในปัจจุบันเราสามารถทำอะไรได้บ้าง ในอนาคตเพื่อความสำเร็จของเรา สิ่งที่เราต้องทำอีก 5-10 ปีข้างหน้าคืออะไรและเราจะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นได้อย่างไร ทิศทางที่เป็นกลยุทธ์มักจะตอบคำถามต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ต่อไป

ตาราง 4 ประเด็น คำถาม กลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์

ประเด็น	คำถาม
1. การสำรวจสภาพแวดล้อม (Environment Scanning)	1. เราทราบได้อย่างไรว่าเดินไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่
2. ค่านิยม (Values)	2. เรายึดมั่นศรัทธาเชื่อในสิ่งใดปฏิบัติต่ออย่างไร
3. เป้าหมาย (Goals)	3. สิ่งที่เราต้องทำให้ประสบความสำเร็จในระยะยาวคืออะไรแบ่งจุดสนใจเกี่ยวกับอะไร
4. ภารกิจ หรือ พันธกิจ (Missions)	4. งานในหน้าที่ขององค์กรเราคืออะไร
5. กลยุทธ์ (Strategies)	5. เราจะไปถึงเป้าหมายได้อย่างไร

6.1.1 องค์ประกอบและมิติของวิสัยทัศน์ผู้นำ

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

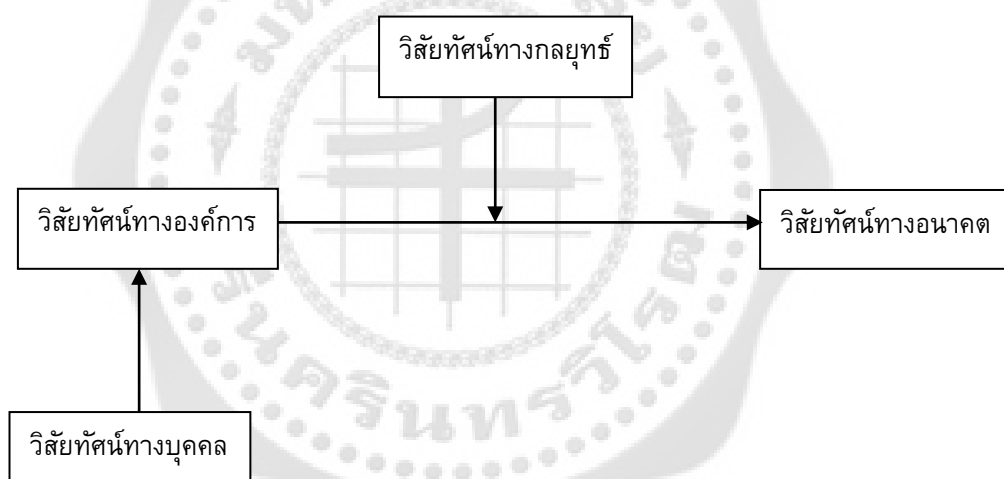
เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538: 8-9) สรุปองค์ประกอบวิสัยทัศน์ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ทางองค์การ (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์การในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อมนั้นคือ วิสัยทัศน์องค์การเป็นการมององค์การปัจจุบันในภาพรวมมิได้มองเฉพาะองค์การเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์การภายใน สิ่งแวดล้อม ณ จุดๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์การในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์เป็น การพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่าง ผู้นำกับองค์กร เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ ชี้แจง เคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากร ต่างๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของ ความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือ วิสัยทัศน์ ทางกลยุทธ์เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organization Vision) กับความเป็นไปได้ใน อนาคต (Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำจะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ก็คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั่นเองการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ นั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ ทักษะและประสบการณ์ในวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ และจะต้องทำให้ วิสัยทัศน์ทางบุคคล วิสัยทัศน์ทางอนาคต และวิสัยทัศน์ทางองค์กรมีความกระจ่างและชัดเจน องค์ประกอบของวิสัยทัศน์สามารถสรุปได้ ดังภาพที่ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบวิสัยทัศน์

จากภาพที่ 4 จะเห็นได้ว่าการจะเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัตินั้นผู้นำจะต้องมีความ รอบรู้ ทักษะและประสบการณ์ในวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์และจะต้องทำให้วิสัยทัศน์ทางบุคคล วิสัยทัศน์ ทางอนาคต และวิสัยทัศน์ทางองค์กรมีความกระจ่างและชัดเจน

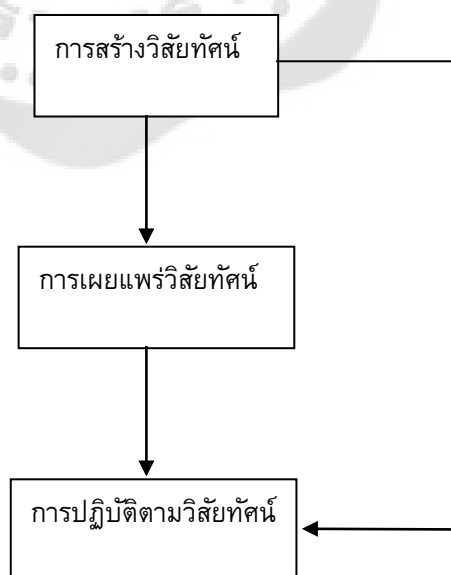
6.1.2 มิติของวิสัยทัศน์

บราอัน (Braun. 1991: 26) สรุปว่า การจัดแบ่งวิสัยทัศน์ทางบุคคลออกเป็น 3 มิติที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision) เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blueprint) ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์การของตนเป็นเช่นนั้น การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจน เกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร เวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมหรือสานฝัน (Shared Vision)

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating Vision) เมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นแล้วจำเป็นต้องเผยแพร่ บรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้นำเมื่อสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนร่วม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ก็คือการให้สมาชิกองค์การยอมรับวิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้นำจะต้องมีศิลป์ในการอธิบายและโน้มน้าว ทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing Vision) เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศมิติของวิสัยทัศน์สามารถเขียนเป็นภาพที่ 5 ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 มิติของวิสัยทัศน์

จากภาพที่ 5 จะเห็นว่าผู้นำจำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ จากนั้นจึงเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกในองค์กรได้ทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นการที่สมาชิกในองค์กรเข้าใจวิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์และยึดมั่นในวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจ เมื่อสมาชิกในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์แล้วก็จะรวมพลังต่างๆ เพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในขณะเดียวกันผู้นำก็อาจนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการทำตนเป็นต้นแบบของบทบาท (Role Model) ของสมาชิกภายในองค์กรในมิติการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไปปฏิบัตินั้นผู้นำจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการทำงานกับคนด้วย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 21-23) สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มี 2 ประการคือ ประการแรก เป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจและสังคมโลก นับตั้งแต่การล่มสลายของลัทธิคอมมิวนิสต์ในยุโรป ส่งผลให้แนวความคิดของระบบเศรษฐกิจเสรีมีความเด่นชัดขึ้น หลายฝ่ายเห็นความสำคัญที่จะลดบทบาทภาครัฐลงและส่งเสริมภาคเอกชนให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเสรีทางระบบเศรษฐกิจและการค้าให้มีการแข่งขันอย่างเปิดกว้างเพื่อบรรลุประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต ในขณะเดียวกันการแสวงหาความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคเดียวกัน เพื่อสร้างอำนาจต่อรองระหว่างประเทศอันจะนำไปสู่พลังอำนาจทางเศรษฐกิจให้เข้มแข็งเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศคือแนวทางที่รัฐบาลต้องตระหนัก และให้ความสำคัญเพื่อรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของระบบการบริหารและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนทั้งเป้าหมาย กระบวนการและเนื้อหาโดยตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย การเปลี่ยนแปลงแหล่งงานมีการอพยพย้ายถิ่นของประชาชนในประเทศเพื่อประกอบอาชีพก็เป็นปัจจัยภายนอกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารในเรื่องรูปแบบโครงสร้างขององค์การจากองค์การแบบสูง (Tall Organization) เป็นองค์การแนวราบ (Flat Organization) และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทั้งในด้านเนื้อหาและวิธีการ ประการที่สองปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้บริหารเอง ได้แก่ ทักษะและความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา มีญาณหยั่งรู้ปัญหาและมูลเหตุแห่งปัญหา เข้าใจการโยงสัมพันธ์ของปัญหาระดับอื่นๆ มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและพร้อมที่จะเผชิญปัญหาทุกรูปแบบ ความสามารถในการเสี่ยงอุปนิสัยชอบเสี่ยงและชอบการเปลี่ยนแปลงคือ ปัจจัยภายในที่ส่งผลให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจ การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเป็นนิสัยของผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ที่มีความสำคัญอย่างมากในสังคมที่มีการแข่งขันสูง ความสามารถในการคิดเป็นระบบสามารถแสดงความคิดหรือขายความคิดให้บุคคลอื่นๆ ได้เข้าใจสิ่งที่คิด ปรับปรุงแนวคิดออกมาเป็นรูปธรรม ยอมรับความคิดเห็นและประยุกต์แนวคิดออกไปเป็นแนวปฏิบัติความสามารถในการเรียนรู้และรับรู้จากประสบการณ์ ศึกษาประสบการณ์ ศึกษาประสบการณ์ และนำประสบการณ์มาเป็นปัจจัยฉายภาพในอนาคต ยึดมั่นความดีงามและความถูกต้อง ปัจจัยนี้มีความสำคัญต่อตนเองและส่วนรวม ต่อปัจจุบันและอนาคตเพราะวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องวางอยู่บนรากฐานของความดีและถูกต้อง

6.1.3 การเขียนวิสัยทัศน์องค์กร

เสน่ห์ จัยโต (2552: 30) การเขียนข้อความวิสัยทัศน์ (Vision Statement) ในแผนธุรกิจควรบ่งบอกถึง ความฝันในการดำเนินธุรกิจ (Ultimate Dream) ความคิดความฝันจะเป็นแนวทางในการเขียนข้อความวิสัยทัศน์ เมื่ออ่านข้อความวิสัยทัศน์แล้วผู้อ่านจะต้องรู้ได้ทันทีว่า องค์กรนี้จะเป็นอย่างไในอนาคต

หลักเกณฑ์การกำหนด Vision Statement ที่มีดังนี้

1. ต้องแสดงความมุ่งมั่นหวังแรงกล้าที่จะเป็นอะไรในอนาคต (Expectation) ซึ่งได้แก่ เป็นผู้นำ เป็นองค์กรชั้นนำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นเลิศ เป็นต้น
2. ต้องบอกถึงพันธกิจหรือขอบข่ายการดำเนินธุรกิจ (Mission) ซึ่งได้แก่ การผลิตสินค้าหรือบริการอะไร
3. ต้องระบุค่านิยมหลัก (Core Value) ที่ส่งเสริมให้พันธกิจและความมุ่งมั่นหวังประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับ คุณภาพ บริการ มาตรฐาน การเรียนรู้ นวัตกรรม ความเร็ว สะอาด ประหยัด จริงใจ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความกตัญญู เป็นต้น

สรุปการเขียนวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้เป็นสูตรดังนี้ (เสน่ห์ จัยโต 2547: 30)

Vision Statement = Expectation + Mission + Core Value

(VS = E + M + CV)

ภาพประกอบ 6 สูตรการเขียนวิสัยทัศน์ขององค์กร

สรุปภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ในการสร้างวิสัยทัศน์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอก องค์กร การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ ถูกต้องในการทำงานมีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนา บุคลากรสู่อนาคตภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญด้วยกัน 5 ประการดังนี้ 1. การมี วิสัยทัศน์ 2.การเป็นแบบอย่างที่ดี 3. การสร้างเครือข่าย 4. การเพิ่มพลังอำนาจ และ 5. การทำงาน เป็นทีม

6.2 การเป็นแบบอย่างที่ดี

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

สมชาย เทพแสง (2552: 83-95) สรุปว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงาน ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

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

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

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

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

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

สรุป การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคตเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

6.3 การสร้างเครือข่าย

6.3.1 ความหมายของเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายในแวดวงการพัฒนาในปัจจุบันมีการพูดถึง “เครือข่าย” กันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเครือข่ายน่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้เพราะสมาชิกของเครือข่ายจะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกัน (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 9) นักวิชาการ และท่านผู้รู้ทั้งหลายได้ให้ความหมาย “เครือข่าย” ในมุมมองที่หลากหลายดังนี้

ประเวศ วะสี (2544: ออนไลน์) สรุปว่า ในบริบทของสังคมไทยในอนาคตสังคมจะประกอบด้วย กลุ่มหรือชุมชนที่เชื่อมโยงกันเป็นตาข่ายสังคม (Social Network) เช่นเดียวกันกับโครงสร้างของเซลล์สมอง โดยแต่ละชุมชน นอกจากประกอบด้วยบุคคลที่เป็นบุคคลเรียนรู้แล้ว ชุมชนก็จะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ แต่ละชุมชนก็จะเชื่อมโยงกับชุมชนอื่นเกิดเป็นตาข่ายการเรียนรู้ที่มีพลังทางปัญญาสูงยิ่ง และเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น คือ โลกแห่งความเป็นชุมชนที่ทุกคนมีความหมายรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนและเชื่อมโยงเป็นตาข่ายโครงสร้างใหม่ในโลกการเชื่อมโยงถักทอกันของชุมชนเป็นเครือข่ายจะเกิดพลังทางสังคมที่ แก้ไขปัญหาที่ยากๆ ทำให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง สังคมเข้มแข็ง เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงและยั่งยืน

นฤมล นิราทร (2543: 43) สรุปว่า เครือข่าย เป็นการทำงานที่รูปแบบการประสานงานของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าเครือข่ายเป็นการทำงานที่เป็นรูปแบบความร่วมมือหรือการพึ่งพาอาศัยกัน

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

ขนิษฐา กาญจนรังษิณันท์ (2542: ออนไลน์) สรุปว่า เครือข่าย คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันโดย มีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้างโดยสมาชิกยังมีความเป็นอิสระซึ่งในความหมายนี้ สำคัญคือความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจกิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์กัน หรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและการเป็นสมาชิกเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระ หรือความเป็นตัวของตัวเองของคน หรือองค์กรนั้นๆ

สมชัย จิรโรจน์วัฒน (2553: ออนไลน์) สรุปว่า เครือข่าย หมายถึง การประสานงานรูปแบบหนึ่ง ที่โยงใยการทำงานของกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใด เรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงาน หรือร่วมกันทำกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้นๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบน

พื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้มีอำนาจสั่งการ

มิทเชล (Mitchell.1982: 2) สรุปว่า เครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่รอบข้าง ลักษณะของความสัมพันธ์นี้ สามารถนำมาอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายนั้นได้ เครือข่ายจึงเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ในสังคม

6.3.2 ความหมายของการสร้างเครือข่าย (Net Working)

ได้มีผู้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายไว้ดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2551: ออนไลน์) สรุปว่า การสร้างเครือข่าย เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองอีกรูปแบบหนึ่ง ทั้งนี้ การสร้างเครือข่าย หมายถึง การแสวงหาโอกาสเพื่อรู้จักกับบุคคลใหม่ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่พึงรู้จัก รวมทั้งการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในสายอาชีพหรือแวดวงเดียวกัน

ชนัญญา กาญจนรังษิณนท์ (2543: ออนไลน์) ให้ความหมายว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึงการทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ในทัศนะของสตาร์กี้ (Starkey) การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าทำให้เกิดการคับคั่งสมาคมแบบฟุ้งฟิง

6.3.3 ประเภทของเครือข่าย

เครือข่ายสามารถแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับสมาชิก พื้นที่กิจกรรมหลัก วัตถุประสงค์ และ โครงสร้างการดำเนินงานในลักษณะองค์การของเครือข่ายเอง (เสรี พงศ์พิศ. 2548: 198) หรือขึ้นอยู่กับนิยามและกิจกรรมที่แต่ละกลุ่มกำหนดขึ้น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร. 2547: 48-49) นักวิชาการและผู้รู้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของเครือข่ายไว้ดังนี้

นฤมล นิราทร (2543: 44) จำแนกประเภทของเครือข่ายว่ากระทำได้ในหลายมิติได้แก่

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

4.1 เครือข่ายตามแนวดิ่ง หมายถึง เครือข่ายที่มีโครงสร้างลักษณะเป็นช่วงชั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน มีองค์การที่มีสถานภาพสูงกว่าและอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่องค์การที่เป็นลูกข่าย เครือข่ายตามแนวดิ่งจะพบมากในองค์การธุรกิจ เช่น เครือข่ายเฟรนไชส์ต่างๆ ซึ่งลูกข่ายต้องพึ่งพาบริษัทแม่ ในเรื่องเครื่องหมายการค้า ในขณะที่ลูกข่ายจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ที่จะได้จากแม่ข่าย

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

สหทยา วิเศษ (2546: 22) แบ่งประเภทเครือข่ายเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

1. เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะการเกิดของเครือข่าย ซึ่งสามารถแบ่งเป็นเครือข่ายในด้านต่างๆ คือ

1.1 เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการของภาครัฐ เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้านเครือข่ายอาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น เครือข่ายประเภทนี้ จะมีลักษณะกระบวนการทำงานและโครงสร้างค่อนข้างเป็นทางการ มีกฎระเบียบ และได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

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

2. เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ เครือข่ายที่ดำเนินการโดยยึดกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาเป็นเกณฑ์ โดยรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมเป็นครั้งคราว เช่น เครือข่ายการเรียนรู้

6.3.4 แนวทางการสร้างเครือข่าย

ขนิษฐา กาญจนรังษิณห์ (2543: ออนไลน์) ได้เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่ายดังนี้

1. เชิญองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุมโดยมีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วม หรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกันและมอบหน้าที่ ในการบริหารจัดการ การจัดการประชุมให้กับบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อการหาข้อตกลงร่วมกันในกิจกรรม ที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันดังกล่าว

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลักและคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจนโดยให้สมาชิกส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วยเพื่อป้องกันการ

ครอบงำจากกลุ่มคนบางกลุ่ม ทั้งนี้ ควรมีการทบทวนสิ่งที่ได้กำหนดไว้เป็นระยะๆ เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมและความต้องการของสมาชิกในเครือข่าย

3. จัดตั้งกลุ่มแกนนำของเครือข่ายที่ปวารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานจัดการและส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิกซึ่งต้องไม่ติดอยู่กับกิจกรรมประจำวันขององค์กรตัวเองและกลุ่มแกนนำต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำเครือข่าย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิกและป้องกันการผูกขาดอำนาจ

4. ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นมีส่วนอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่ายควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรม และวิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะเป็นประชาธิปไตย

5. เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากร เพื่อความมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกิจการของเครือข่ายและมีความสามารถในการพึ่งตนเองทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึงเงินทุนเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงถึงคุณภาพของสมาชิกวิธีการแบบมีส่วนร่วม และเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วย

6. ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เครือข่ายและผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยังสามารถทำให้การดำเนินงานทำได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้นอาจกำหนดให้มีชื่อและสัญลักษณ์ของเครือข่ายเพื่อให้สามารถจดจำได้ง่ายขึ้นด้วย

7. สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งในแนวราบ แนวตั้ง หรือในภูมิภาคต่างระดับกันการเชื่อมโยงเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน หรือเป็นตัวแทนร่วมกันในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

8. มีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของเครือข่าย ในระยะนี้ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธีและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพกิจกรรมของเครือข่าย และควรให้สมาชิกร่วมเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการติดตามและประเมินผล

9. จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับแกนนำองค์กรหรือผู้นำเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

10. ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายตามกิจกรรมและความเข้มข้นของสมาชิก หรือกิจกรรมจะมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของเครือข่าย อันจะนำไปสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด

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

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

6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นนอกจากนั้น กฎญา กำนันพิมาณ (2557: ออนไลน์) ได้ศึกษาแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางอาชีวศึกษาระหว่างสถานประกอบการและองค์กรทางการศึกษาดังนี้

1. ควรให้องค์กรทางการศึกษาประสานงานร่วมมือกับสถานประกอบการ
2. ร่วมมือกันสร้างหลักสูตร ควรเชิญสถานประกอบการมาร่วมประชุมบ่อยๆ
3. การดูงานร่วมกันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้
4. เชิญสถานประกอบการมาเป็นวิทยากร
5. ควรมีหลักสูตรระยะสั้น เสริมวิชาชีพต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางอาชีวศึกษาในชุมชน

อาชีวศึกษาในชุมชน

6. ควรมีความร่วมมือในระดับไตรภาคี ได้แก่ สถานประกอบการ องค์กรทางการศึกษาและจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

สรุป การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมที่จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

6.4 การเพิ่มพลังอำนาจ

การปฏิรูปการศึกษานอกจากผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์แล้ว ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงการเพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจะจำเป็นจะต้องศึกษาหลักการ แนวความคิดต่างๆ เกี่ยวกับการเพิ่มพลังอำนาจ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาการเพิ่มพลังอำนาจ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

6.4.1 ความหมายของการเพิ่มพลังอำนาจ

การเพิ่มพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจหรือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กรกับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ทศนา แสงศักดิ์ และ สมชาย เทพแสง (2552: 52) สรุปว่า การเพิ่มพลังอำนาจ จะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้อง การกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน เพื่อนำศักยภาพมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างความเป็นเจ้าของ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการยอมรับและไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับดาฟ (Daft, 1999: 251) รวมทั้งยังหมายถึงการใช้ความรู้และแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังและอำนาจที่มีอยู่ในตนเองแสดง

ออกมาอย่างเต็มความสามารถ และมีความรู้สึกร่วมในความเป็นเจ้าของ ตลอดจนเชื่อมั่นในระบบผู้บริหารระดับสูงคาร์รอส และ แลนด์ดอล (Carlos; & Randolph.1996: 14) และต้องสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้อง มีการปรับปรุงและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมให้เกิดการพัฒนา ซึ่งในการบริหารการศึกษาจะใช้อำนาจของผู้นำและผลของการเพิ่มพลังอำนาจของผู้ตาม แม็กซี (Maxcy. 1991: 146-161) ซึ่งในการเพิ่มพลังอำนาจ ผู้นำต้องใช้หลักทฤษฎีแรงจูงใจในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานมิทเบิร์ก (Mintzberg. 1993: 111-222)

6.4.2 หลักของการเพิ่มพลังอำนาจ

การเพิ่มพลังอำนาจนั้นเน้นการกระตุ้นให้มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีจิตวิญญาณมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมทั้งมอบหมายงานสำคัญ และมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน ยอมรับผลงานและชื่นชมงานที่ประสบความสำเร็จ ฮาร์เวย์และโดเลท (Harvey; & Drolet. 1994: 127) ให้มีพลังในการทำงานและแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ชอร์ตและเกียร์ (Short; & Greer. 1993: 134-135) เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผูกอบรมให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบ ลุนเบิร์กและออสเทีย (Lunenburg; & Ornstein. 1996: 117) ผู้นำให้การสนับสนุนช่วยเหลือ อำนาจความสะอาดอย่างต่อเนื่อง ช่วยขจัดอุปสรรคและปัญหาให้เบาบางลง เซอร์จิโอเวนี (Sergiovanni. 1991: 136) รวมทั้งส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมหรือมีส่วนร่วม ยึดหยุ่นในการทำงาน สร้างความพึงพอใจในการทำงานและไว้วางใจซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้เผชิญกับความท้าทายและยอมรับผลที่เกิดขึ้น แบลท (Blasé. 1994: 52-55)

สรุป การเพิ่มพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการให้อำนาจหรือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องใช้ความรู้และแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เพื่อให้เกิดพลังในการทำงานให้แสดงออกมาอย่างเต็มความสามารถ และยังรวมถึงวิธีการต่างๆ ในการสร้างความสำนึกให้บุคลากรเกิดคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดผลสูงสุด

6.4.3 ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงาน

การเพิ่มพลังอำนาจเป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยเหตุผลต่างๆ ที่บุคคลค้นพบ และพัฒนาพลังอำนาจที่จะใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม การเพิ่มพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ ความต้องการในการควบคุมตนเอง เป็นกระบวนการที่ต้องมีการตัดสินใจ กำหนดตนเอง และลงมือปฏิบัติของบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย กู๊ดเชอร์ เพอร์ซันและค็อกซ์ (Gutierrez Parsons; & Cox. 1998: 6) ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับพลังอำนาจในการทำงาน ได้แก่

1. ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ต้องการปัจจัยทางร่างกาย อาหาร ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ต้องการความรักและการ

ยอมรับจากผู้อื่น ต้องการฐานะทางสังคม และเกียรติศักดิ์ศรี ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต (สุตา ทฬัฐวรรณ. 2541: 32-33)

2. ทฤษฎีการควบคุมตนเอง (Self-Control Theory) กล่าวถึง คุณลักษณะที่ปรากฏ อันเนื่องมาจากพลังภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ กำหนดการกระทำที่มีผลต่อการทำงาน และ การใช้เหตุผลเพื่อปฏิบัติงาน การกระทำที่แสดงว่าบุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ เช่น กำหนดวิถีชีวิตและพฤติกรรมของตนเอง ตัดสินใจกระทำการใดๆอย่างมีเหตุผล สามารถแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความอดทนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และวิกฤติต่างๆ เคอร์และคาเมอร์ (Kerr; & Kramer.1996: 184) ความสามารถในการควบคุมตนเอง จึงเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

3. กระบวนการการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงาน ได้แก่ การให้อิสระในการควบคุม การทำงานของตนเอง มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็น มีทางเลือกในการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีการประเมินการทำงานของตนเอง และมีทรัพยากรสนับสนุน ภาวัต (Prawat. 1991: 748-749) ในขณะที่ โจนและโคเวอร์ (Goens and Clover.1991: 234-235) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่าควรเปิดโอกาสให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ให้มีโอกาในการทำงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะ การเพิ่มพลังอำนาจด้วยการให้ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการจะช่วยให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสมในภาวการณ์นั้นๆ ดังนั้นกระบวนการเพิ่มพลังอำนาจการทำงานต้องมีความสมบูรณ์ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ เพราะการดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่สามารถทำได้ตลอดเวลา บุคลากรจึงควรแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบผลการตัดสินใจในการกระทำที่คิดว่าดีที่สุดตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรและสังคม เซอร์จิโอเวนีและสตาร์เลท (Sergiovanni; & Starrett. 1998: 137)

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

- 4.1 การให้อำนาจหน้าที่ มีอำนาจในการตัดสินใจ
- 4.2 การให้อิสระ ควบคุมการทำงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
- 4.3 การให้ความรู้เกี่ยวกับเพศ เชื้อชาติ ชนชั้น วัฒนธรรมเพื่อให้ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนให้สอดคล้องกับผู้เรียน

4.4 การให้สิทธิ์แสดงความคิดเห็นที่สะท้อนภาพจริงในการทำงาน

4.5 การให้ประเมินตนเอง

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

5.1 พฤติกรรมในการให้ปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรใหม่เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถในการทำงาน

5.2 พฤติกรรมในการถ่ายทอดความรู้ ความมั่นคงในสถานภาพความเป็นมืออาชีพ

5.3 ความรู้ในวิชาชีพ ทั้งความรู้และทักษะในเนื้อหาวิชาและการปฏิบัติ

5.4 พฤติกรรมในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและงานในโรงเรียน

6. กระบวนการการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงานของ เทรซี (Tracey. 1990: 161-163) ประกอบด้วย

6.1 ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly Define Responsibilities)

6.2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate Authority)

6.3 กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set Standard of Excellence)

6.4 การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)

6.5 ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide Knowledge and Information)

6.6 ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Give Feedback)

6.7 ให้การยกย่องยอมรับ (Recognition)

6.8 ให้ความไว้วางใจ (Trust)

6.9 ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to Fail)

6.10 ให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ

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

7.1 การให้บุคลากรมีส่วนรับผิดชอบ (Responsibility) ในการทำงาน

7.2 การมอบอำนาจหน้าที่ (Authority) ในการทำงานของบุคลากรให้ชัดเจน

7.3 การให้บุคลากรพร้อมรับการตรวจสอบ (Accountability) กระบวนการการทำงานและคุณภาพผลงาน

7.4 การให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล (Sharing Information) ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานระหว่างบุคลากร หน่วยงานและองค์กร

7.5 การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เป็นการเพิ่มพลังอำนาจการทำงาน (Create the Climate for Empowerment) จัดสภาวะแวดล้อมการทำงานระบบ มีระเบียบ เตรียมความพร้อมของบุคลากรในการทำงาน สร้างความมีน้ำใจในระหว่างผู้ร่วมงาน

สรุป การเพิ่มพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการให้อำนาจหรือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องใช้ความรู้และแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานให้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ และยังรวมถึงวิธีการต่างๆ ในการสร้างความสำนึกให้บุคลากรเกิดคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

6.5 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมนับว่ามีความสำคัญ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญของโรงเรียน หากผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมกับบุคลากรจะช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการในโรงเรียนเกิดคุณภาพ เวอร์ดูโกและสไนเดอร์ (Verdugo and Schneider. 2005: Online) ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

6.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นวินัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ โดยเริ่มจากตนเอง และพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีม เป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง เป็นกระบวนการของการจัดแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ เป็นแนวทางเดียวกัน เป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามที่สมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง เซงเก้ (Senge.1990: 236)

แมคเกาท์และมิส (McGowrty; & Meuse. 2001: 50-53) สรุปว่า การทำงานเป็นทีมจะต้องมีปัจจัยพร้อมที่จะส่งเสริมให้ทีมงานบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ได้แก่ การบริหารทีมงานที่ดี มีการสื่อสารในทีมงาน มีการตัดสินใจในทีมงาน มีการร่วมมือในทีมงาน

เลนฮาร์ด (Lenhardt. 2004: 184) สรุปว่า การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อภายในระหว่างสมาชิกในทีมงาน เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันมีการพึ่งพาอาศัยกันได้สัมผัสพันธภาพที่ดีของสมาชิกแต่ละคนในทีม เพื่อเสริมสร้างที่จะให้ทีมงานมีความแข็งแกร่งสามารถที่จะบูรณาการตามความต้องการของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของครู โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล มีความจริงใจต่อกัน มีการทบทวน กำกับ ติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6.5.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิดในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

วูดค็อก (Woodcock.1989: 8) สรุปว่า การทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพังและยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน

ธนวัฒน์ ภมรพรอนันต์ (2551: 19) สรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลด้วยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิก

ในกลุ่ม เพื่อสามารถให้การปฏิบัติงานที่ทำร่วมกันบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549: 2) สรุปว่า ทีม หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างประสานกันภายในกลุ่ม กล่าวคือ เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับสุพิชชา นิรังสรรค์ (2550: 32) สรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกัน โดย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อช่วยในการพัฒนาบุคลากรหรือศักยภาพของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2552: 103) สรุปว่า การทำงานเป็นทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ความพยายามของแต่ละคนจะมีส่วนร่วมส่งเสริม และมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงกล่าวคือปัจจัยนำเข้ารวมกันทั้งหมดของสมาชิกในทีม ซึ่งสอดคล้องกับการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งมีวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจประสานงานกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร อนุสสา (2556: 137) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกในที่ทำงาน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกในทีม มีการสนทนา และอภิปรายกัน แล้วนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยน หาข้อสรุปเพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

6.5.3 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

วูดค็อก (Woodcock.1989: 75-116) สรุปว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมี 11 ด้าน คือ ความสมดุลในบทบาท เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเปิดเผยและเผชิญหน้า การสนับสนุนและการไว้วางใจ ความร่วมมือและขัดแย้งวิธีปฏิบัติงานชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากรสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี และการติดต่อสื่อสารที่ดีมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเผชิญหน้า คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันในการทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทำงานในทีม จะต้องมีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงาน นอกจากนี้ ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึง 8 C ดังนี้ (สมชาย เทพแสง. 2549: 45)

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

8. Competency ทีมงานมีการพัฒนาศักยภาพให้มีความเข้มแข็ง

สรุป การทำงานเป็นทีมจะเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล มีการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6.5.4 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ดังนี้ (เสนห์ จุ้ยโต. 2552: 151-152)

1. ผู้นำทีม ผู้นำทีมงานจะต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และกลยุทธ์ (Strategy) เพื่อการบริหารทีมงานสู่ความสำเร็จได้ ต้องมีความสามารถในการประสานพลังทีมงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน สร้างแรงจูงใจ ให้ทีมพร้อมที่จะฝ่าฟันก้าวสู่ความสำเร็จได้ โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำและการประเมิน

2. ด้านสมาชิกทีมงาน สมาชิกทีมงาน (Member) มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของทีมงาน การได้ผู้นำที่ดีทำให้งานสำเร็จเร็วกว่าครึ่งถ้าปราศจากความร่วมมือของสมาชิกแล้วก็ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ การเป็นสมาชิกของทีมงานที่ดีต้องมีส่วนร่วม (Participation) ในกิจกรรมต่างๆ เรื่อง ทั้งการประชุม การระดมสมอง และกิจกรรมควบคุมคุณภาพ การมีส่วนร่วมอย่างเดียวยังไม่ดีพอถ้ายังขาดการมีส่วนร่วม ในกลุ่มทั้งการพูด การฟัง การถาม การคิด การเขียน และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (Result) ตามที่ได้คาดหวังไว้ ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมและมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน คือบทบาทของการเป็นสมาชิกที่ดี

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

4. ด้านวิธีการทำงาน ต้องมุ่งการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันในลักษณะที่จะต้องมีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง และคิดค้นหาวิธีที่ดีกว่าด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จึงมีความจำเป็นสำหรับทีมงานที่จะต้องเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทุกคนต่างเป็นครูเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องมีความเข้าใจในภาพรวมและความสัมพันธ์ที่มีต่อกันของระบบย่อยต่างๆ ทั่วทั้งองค์การ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของครู โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล มีความจริงใจต่อกัน มีการทบทวน กำกับ ติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6.5.5 ลักษณะทีมงานที่ดี

ทีมงานที่ดี จะมีความสมดุลที่เหมาะสมของทักษะและความสามารถ รวมทั้งความพอใจ คนสามารถแสดงออกด้วยความซื่อสัตย์ และเปิดเผยการสนทนาเกี่ยวกับงานจะเหมือนกันทั้งภายในและภายนอก องค์การมีการเผชิญหน้ากับความผิดพลาดอย่างเปิดเผย และใช้เป็นสื่อกลางสำหรับ

การเรียนรู้และเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ลำบาก สำหรับลักษณะทีมงานที่ดีนั้น เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 139- 140) กล่าวว่าควรมีลักษณะต่อไปนี้

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน
2. สมาชิกทุกคนของทีมงานรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงด้วยความเข้าใจตรงกัน
3. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด
4. การกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกต้องมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน
5. การสื่อสารเป็นแบบเปิด (Open-Communication) เพื่อให้สมาชิกทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารแบบบนลงล่าง หรือแบบล่างขึ้นบน
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
7. การแก้ปัญหาคัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมีสาเหตุมาจากอะไรก็ตามจะต้องคำนึงถึงความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ
8. สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความจริงใจ เชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิกของทีม และมีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

6.5.6 การสร้างทีมงานประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานที่มีผู้ร่วมงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานนั้นแต่ละคนต่างมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน โดยการทำงานจะเกิดขึ้นจากการประสานความรู้ ความคิด และความสามารถ จนวนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การทำงานลักษณะนี้เป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีม ซึ่งอาจเรียกชื่อแตกต่างกันได้หลายชื่อ เช่น Teamwork; Workteam; Smallgroup “Organization Meeting” : Team Building โดยมี นักวิชาการหลากหลายที่ให้ความหมายของทีมงานไว้ต่างๆ กัน อาทิเช่น โฮลเดอร์ และวอร์ดิล (Holder and Wardel. 1983: 32) ให้ความหมายทีมงานว่า หมายถึง กลุ่มพิเศษที่มีลักษณะนำเอาบุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยในกระบวนการของการทำงานสู่ความสำเร็จบุคคลในกลุ่มจะเรียนรู้จากกัน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการปฏิบัติงานอย่างทำหยาบมากขึ้น ส่วนวูดค็อก (Woodcock. 1989: 3) ให้ความหมายทีมงานว่าหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันและกันในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน ชนะปาร์คเกอร์ (Parker. 1990: 16) อธิบายไว้ว่า ทีมงานเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้สำเร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จคือการทำงานร่วมกัน ดังนั้นโดยรวมทีมงาน หมายถึง รูปแบบและวิธีการทำงานของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ร่วมกันทำงานตามภารกิจ ความรับผิดชอบ และเป้าหมายให้ประสพผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดของนักวิชาการที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานปัจจุบัน ต่างให้ความสำคัญในกระบวนการทำงานว่าต้องใช้วิธีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะหรือเป็นทีมทำงาน (Teamwork) มากกว่าที่จะทำงานโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว โลกปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านสังคม เทคโนโลยี ข่าวสาร ข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการติดต่อสื่อสารที่ทำให้โลกไร้พรมแดน ทำให้การทำงานมีความรวดเร็ว ชับช้อน และมีการแข่งขันมาก ขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องมีการแบ่งงานกันทำโดยนำเอาศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาและเหมาะสมกับสถานที่ตั้งนั้น การทำงานเป็นทีมจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน ช่วยสร้างเสริมให้เกิดพลังร่วมกัน ด้วยจิตสำนึกของผู้ที่มีอุดมการณ์ และความรับผิดชอบต่อกิจกรรม และหน้าที่ร่วมกัน โดยที่แต่ละคนต่างมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของ หมู่คณะ และจะต้องทุ่มเทเสียสละเพื่อธำรงรักษาความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่ จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การกำหนดแผนงาน หรือการสร้างมาตรฐานการทำงาน (ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, 2542: 52-53)

ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องเริ่มต้นด้วยการได้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทีมงานดังกล่าวต้องการบทบาทที่สมดุล และมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่สำคัญ นอกจากนั้นยังต้องการทักษะวิธีการ และเทคนิคการทำงานร่วมกัน

สรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกคน เมื่อเกิดความขัดแย้งต้องปรับให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีหลักการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง รู้จักให้อภัยกัน มีการประนีประนอม เมื่อกระทำผิดต้องยอมรับผิด มีการแบ่งงานประสานความร่วมมือกัน โดยอาศัยหลัก ความเสมอภาค ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมุ่งพัฒนาบุคลากรให้ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งสามารถพัฒนาทีมงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

7. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยมีรายละเอียดดังนี้

วิไล กวางคีรี (2550: บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำในการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดตั้งกรรมการป้องกันอุบัติเหตุ การจัดให้มีการตรวจความปลอดภัย และการประกันความปลอดภัยของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อย่างในระดับปานกลาง ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อีกทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะคือ ขาดงบประมาณ มีบุคลากรไม่เพียงพอ ผู้บริหารและครูไม่ให้ความสำคัญ ขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน ขาดการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดย มีข้อเสนอแนะ คือ การจัดสรรงบประมาณและบุคลากรอย่างเพียงพอ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีการกำหนดระเบียบแบบแผนในการบริหารความปลอดภัยที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน

บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนต้องให้การสนับสนุนช่วยเหลือ

ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับที่จะปฏิบัติตาม "นโยบายความปลอดภัย" (Safety Policy) ของโรงเรียน ผู้บริหารทุกระดับ จะต้อง มี "ภาวะผู้นำ" นับตั้งแต่ผู้อำนวยการเรื่อยลงไปจนถึงระดับหัวหน้างาน ซึ่งการวัด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ "ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย" ในโรงเรียนจะพิจารณาได้จาก 1.นโยบายการป้องกันอุบัติเหตุ และการสร้างเสริมความปลอดภัยในโรงเรียน ที่มีผู้บริหาร อำนาจการลงนามเป็นลายลักษณ์อักษร 2.แผนงานและเป้าหมาย ตลอดจนมาตรฐานการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัย และการควบคุมความสูญเสียในสายงานการบังคับบัญชา 3.กิจกรรมต่างๆ ที่ เป็นรูปธรรมและสามารถตรวจสอบวัดผลได้ เช่น การตรวจสอบความปลอดภัยในหน่วยงาน การ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ กิจกรรมกลุ่มในการแก้ไขปัญหา เป็นต้น 4. การพูดคุยสอนงาน เรื่องความปลอดภัย 5.การมีคู่มือหรือมีมาตรฐานขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยในหน่วยงาน 6. การพูดคุยเรื่องความปลอดภัย ทุกครั้งที่มีการประชุม 7. การเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล 8.การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่ดีด้านความปลอดภัย 9. การแก้ไข ตักเตือน ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบแห่งความปลอดภัย 10. การสนับสนุนโครงการ ความปลอดภัยต่างๆ ที่ชัดเจน 11. การรณรงค์และเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยนอกงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัว (วิฑูรย์ สิมะโชติ.2558: ออนไลน์)

8. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

หัน เวียงนนท์ (2557: 407-417) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงลำดับความสำคัญไว้ ดังนี้ การสร้าง วิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของ งานในโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างศรัทธา

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554: 249-250) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) อิทธิพล ทางตรงเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยความ ฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ 2) อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ปัจจัยความฉลาดทาง อารมณ์มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ โดยส่งผลผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การและความคิด สร้างสรรค์ 3) อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เรียงจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์

ประทีป บินชัย และ นิพนธ์ กินาวงศ์ (2553: ออนไลน์) วิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ โดยการวิเคราะห์เอกสารและการสำรวจภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำพหุปัจจัย เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม คือ การจัดกระบวนการฝึกอบรมตามกรอบรูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันฟี คือ 1) การประเมินภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้เข้าอบรม 2) การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 3) การให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติการเขียนแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของแต่ละคน 4) นำไปปฏิบัติงานในสภาพจริง และ 5) การประเมินภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการอบรม จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม คือ การจัดกระบวนการฝึกอบรมตามกรอบรูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันฟี

ประเมษฐ์ โมลี (2553: ออนไลน์) วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ศึกษาข้อมูลของประชากร ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปี พ.ศ.2550 และปี พ.ศ. 2551 จำนวน 74 โรงเรียน รวม 413 คน ผลการวิจัยมี ดังนี้ 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่สำคัญ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน องค์ประกอบด้านสถานการณ์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ และบทบาทผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จที่พัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

อุดม แก้วสระโร (2553: ออนไลน์) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของครูผู้สอน ความร่วมมือของครูกับผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา มีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดี และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $GFI = 0.90$, $AGFI = 0.86$ และ $RMSEA = 0.064$ โดยปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษา และคุณลักษณะของครูผู้สอนที่ส่งผลทางอ้อมกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา และพบอีกว่าปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ได้แก่ คุณลักษณะของครูผู้สอน ความร่วมมือของครูกับผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลของสภาพตัวแปรทุกตัวมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยเชิงคุณภาพทำให้งานวิจัยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ขวัญหทัย ทองธิดา (2552: ออนไลน์) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู จำนวน 341 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามเขตพื้นที่การศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการเชฟเฟ และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4. ผลเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกรียงศักดิ์ สิทธิเสน (2549: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการด้านความปลอดภัยให้แก่นักเรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยในระดับที่เห็นด้วยอย่างมากในทุกด้าน 2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน หรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ในการจัดการด้าน ความปลอดภัยในเรื่องนโยบาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3. ครูที่มีผู้บริหารซึ่งเคยผ่านการอบรมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย กับ ผู้บริหารที่ไม่เคยผ่านการอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการด้านความปลอดภัยในเรื่องการจัด

กิจกรรมภาคปฏิบัติ งบประมาณ สถานที่และสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

4. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนซึ่งมีขนาดต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการด้านความปลอดภัยในเรื่องนโยบาย งบประมาณ สถานที่และสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศรัณยา บุญประกอบ (2549: บทคัดย่อ).ศึกษาการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า 1. การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ครูและผู้ปกครองมีทัศนคติที่ดี ต่อโรงเรียน และความรู้เกี่ยวกับการจัดความปลอดภัยของครูและผู้ปกครอง อยู่ในระดับมีความรู้ ความเข้าใจ อธิบายได้อย่างดี 3. การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชนตามความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกายภาพ ด้านบริการความปลอดภัย และด้านสวัสดิศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อโรงเรียนของครูและผู้ปกครองกับการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .711, .466$ ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดความปลอดภัยของครูและผู้ปกครองกับการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .345, .462$ ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยงยุทธ นกใหญ่ (2548: 88) ผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยการผสมผสานกิจกรรมคุณภาพ 5 ส และความปลอดภัย จนได้หลักสูตรฝึกอบรมใหม่โดยชื่อ “หลักสูตรฝึกอบรมผสมผสานกิจกรรมคุณภาพ 5 ส และความปลอดภัย” โดยมีเนื้อหาโครงสร้างหลักสูตรต้องควรให้ครอบคลุมถึงประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับในการดำเนินกิจกรรมคุณภาพ 5 ส และความปลอดภัยซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเนื้อหาหลักสูตร โดยกำหนดหัวข้อเรื่องใหม่ 4 เรื่อง คือ 1. การบริหารคุณภาพ 2. สถานที่และสิ่งแวดล้อมการทำงาน 3. การมอบหมายงาน 4. การปฏิบัติ งานและการประเมินผลงาน ซึ่งการกำหนดหัวข้อหรือลำดับเรื่องเพื่อใช้อบรมนั้นได้พิจารณาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผสมผสานกิจกรรมคุณภาพ 5 ส และความปลอดภัย โดยได้กำหนดเป็นขั้นตอนหลักไว้ 3 ขั้นตอน คือ 1. การกำหนดความจำเป็นและรูปแบบของคู่มือการฝึกอบรม 2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผสมผสานกิจกรรมคุณภาพ 5 ส และความปลอดภัย 3. ขั้นตอนการดำเนินการทดลองและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตร

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดรามมิกา (Dhammika, 2014: 1-10) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร: การประเมินผลกระทบของความแตกต่างในศาสนา วัดอุปสงค์ของการศึกษาเพื่อตรวจสอบผลกระทบของความแตกต่างในศาสนาในภาครัฐและภาคเอกชนต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน โดยใช้คำถาม 2 คำถาม การวิเคราะห์ผลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ กับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านแรงจูงใจ และด้านความเป็นอยู่ที่ดี

เทลเลอร์ (Taylor, 2013: 566-583) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร วัดอุปสงค์ของการศึกษาเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และการรับรู้ประสิทธิภาพขององค์กร วิธีการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้อมูลจากผู้บริหารองค์กรจำนวน 135 คน และผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 221 คน เก็บรวบรวมจาก 52 องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรต่าง ๆ ทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร การวิเคราะห์เชิงถดถอยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความมีพฤติกรรมภาวะผู้นำสูงกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำวิสัยทัศน์ที่มีทักษะความเป็นผู้นำสูงจะช่วยให้เกิดการรับรู้ถึงประสิทธิผลขององค์กรอย่างมาก

เจนและคนอื่นๆ (Janene; & Others, 2009 : Online) ศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียน โดยใช้การสัมภาษณ์กับผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 12 คน จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองภาพรวมขององค์กรทั้งระบบ สร้างวัฒนธรรมทีมงานที่เข้มแข็ง ใช้การสื่อสารในการจูงใจบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน รู้และเข้าใจบทบาทของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ใช้ระบบเครือข่ายในการทำงาน บริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างชาญฉลาด เน้นประสิทธิผลของการสื่อสารและมีลักษณะท้าทายในการทำงาน และส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี และความปลอดภัยของบุคลากรในโรงเรียน

มาตินินี (Martini, 2008: Online) ศึกษาการบูรณาการรูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ศึกษาพหุระดับ งานวิจัยนี้เป็นการประเมินและทดสอบรูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ทั้งด้านคุณลักษณะและสถานการณ์ โดยมีคุณลักษณะเน้นสี่ด้าน ได้แก่ การใช้ทักษะของความรู้ ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักตนเองและบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์เน้น 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานตามโครงสร้าง การคำนึงวัตถุประสงค์และการตระหนักทางสังคม กลุ่มตัวอย่าง 611 คน การวิเคราะห์ผลใช้โปรแกรม structural equation modeling (SEM) ผลวิจัยพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมเป็นไปตามสมมติฐาน แต่ตัวแปรคุณลักษณะและตามสถานการณ์ของภาวะผู้นำ

วิสัยทัศน์ การพยากรณ์ต่ำกว่ามาตรฐานและความคาดหวัง โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์มีค่าเป็นลบไม่ช่วยพยากรณ์ในการเพิ่มระดับของประสิทธิผลขององค์กร

ฮินส์ และปาร์ค (Hinds;& Park. 2000: 1–5) ได้ศึกษาความต้องการของผู้ปกครองสำหรับเด็กในประเทศสกอตแลนด์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกโรงเรียนสำหรับบุตรของตนพบว่าปัจจัยที่สำคัญคือ อาคารสถานที่ ความปลอดภัย สถานที่เล่น และความมีชื่อเสียงของโรงเรียน นอกจากนี้ พบว่า รายได้ของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับการเลือกโรงเรียนจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม การจัดบริการความปลอดภัย และการจัดสวัสดิศึกษา ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปรดังกล่าวและคาดว่าจะเกิดผลดีต่อการจัดบริการความปลอดภัยของโรงเรียน จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้แนวคิดที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปแก้ไข สิ่งที่ยังขาดอยู่และส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้โรงเรียนมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

เวท (Waite. 1993: 3457 A) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของอัตราการเกิดอุบัติเหตุในเด็กตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดโครงการสวัสดิภาพในโรงเรียนโดยทำการรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าหมวด และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 45 คน จาก 4 โรงเรียน ซึ่งอยู่แถบตอนใต้ของแคลิฟอร์เนีย ในประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาพบว่า เนื้อหาหลักสูตรโดยรวมทั้ง 5 เรื่อง มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีความสัมพันธ์กับอัตราการเกิดอุบัติเหตุในเด็ก ยกเว้นเนื้อหาในหัวข้อที่เกี่ยวกับการประเมินผลด้านความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อม พบว่า โรงเรียนที่อยู่ในแถบบริเวณพื้นที่ที่มีสภาพเศรษฐกิจและสังคมต่ำ ซึ่งเป็นกลุ่มนักเรียนส่วนใหญ่ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่ออัตราการเกิดอุบัติเหตุในเด็ก

เอ็มไปรย์ (เยาวดี เกิดสินธุ์. 2541: 43, อ้างอิงจาก Embry.1981: 3454) ได้ศึกษาการป้องกันการเสียชีวิตของเด็กเนื่องจากอุบัติเหตุการจราจร ถูกรถชนหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นบนเส้นทางระหว่างบ้านกับโรงเรียน โดยใช้ความรู้เรื่องความปลอดภัย โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกให้ความรู้โดยการได้ดูจากหนังสือ และสอนวิธีใช้ถนน อีกกลุ่มหนึ่งให้ความรู้โดยให้ดูหนังสือประกอบกับได้รับคำสั่งสอนจากพ่อแม่ ผลการศึกษาพบว่า ในกลุ่มที่ให้ความรู้จากหนังสือและสอนวิธีใช้ถนนเพียงอย่างเดียว จะไม่มีความตระหนักในปัญหาความปลอดภัย แต่กลุ่มที่ได้รับความรู้ประกอบคำแนะนำของพ่อแม่ มีการปฏิบัติที่ดีและมีจิตสำนึกในความปลอดภัย

แมคเคนซี และวิลเลียมส์ (McKenzie and Williams.1982) ศึกษาเรื่องนักเรียนของท่านเรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยหรือไม่ (Are Your Students Learning in a Safe Environment.) พบว่า อุบัติเหตุที่เกิดในโรงเรียน ร้อยละ 43 ทำให้เกิดการพิการและตาย และร้อยละ 57 ทำให้บาดเจ็บเล็กน้อยๆ น้อยๆ

จากการศึกษาผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนมีผลต่อการจัดการความปลอดภัยให้นักเรียนในโรงเรียนเป็นอย่างดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2558 ประกอบด้วย 25 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2558 รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,048 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2558 รวมจำนวนทั้งสิ้น 322 คน ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane.1967: 886) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง 50 เปอร์เซนต์จากโรงเรียนทั้งหมด 25 โรงเรียน ได้จำนวน 13 โรงเรียนต่อจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนที่ได้จากการสุ่ม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	3	2	59	9
ขนาดกลาง	2	1	125	20
ขนาดใหญ่	4	2	221	35
ขนาดใหญ่พิเศษ	16	8	1,643	258
รวม	25	13	2,048	322

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม มี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม มีการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6

2. สร้างข้อคำถามในแต่ละตอน ดังนี้

2.1 การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจาก ศิริพร อนุสสา (2556: 187-197), เกรียงศักดิ์ สิทธิเสน (2549: 121-128), วัฒนาชัย กิจปานนท์ (2548: 104-108)

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจาก ไมตรี คงนุกูล (2553: 166), นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554: 305-307), จีรพรรณ เล่งพานิชย์ (2554: 236 -237)

โดยแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence) พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ .80-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับไปปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสม ต่อจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ จำนวน 30 คน

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม = .92 การจัดการความปลอดภัย = .89 และ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ = .93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขอลงหนังสือแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เพื่อขออนุญาตแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม พร้อมหนังสืออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 สมุทรปราการ โดยให้เวลากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตัวเอง โดยประสานงานขอความอนุเคราะห์จาก ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 และนัดรับแบบสอบถามคืน ภายใน 1-2 สัปดาห์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากแบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 322 ชุด

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.95 มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดทำข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
2. การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 2 การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน

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

แบบสอบถามตอนที่ 3 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนโดยหาค่าเฉลี่ย (x) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การแปลผลคะแนนการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การแปลผลคะแนนภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

การแปลความสัมพันธ์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

2.2 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 ทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2558 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่า ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z_1	แทน	คะแนนมาตรฐานของการการมีวิสัยทัศน์
Z_2	แทน	คะแนนมาตรฐานของการเป็นแบบอย่างที่ดี
Z_3	แทน	คะแนนมาตรฐานของการสร้างเครือข่าย
X_1	แทน	คะแนนของการมีวิสัยทัศน์
X_2	แทน	คะแนนของการเป็นแบบอย่างที่ดี
X_3	แทน	คะแนนของการสร้างเครือข่าย
X_4	แทน	คะแนนของการเพิ่มพลังอำนาจ
X_5	แทน	คะแนนของการทำงานเป็นทีม
Y	แทน	คะแนนของการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2558 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตาราง 6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา 6

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1.ชาย	100	35.7
2.หญิง	180	64.3
รวม	280	100.0
อายุ		
1.ตั้งแต่ 21– 30 ปี	88	31.4
2.ตั้งแต่ 31 – 40 ปี	79	28.2
3.ตั้งแต่ 41 – 50 ปี	40	14.3
4.มากกว่า 51 ขึ้นไป	73	26.1
รวม	280	100.0
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1.ปริญญาตรี	185	66.1
2.ปริญญาโท	93	33.2
3.ปริญญาเอก	2	0.7
รวม	280	100.0
ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่		
1. ตั้งแต่ 1 – 5 ปี	93	33.2
2. ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	66	23.6
3. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	46	16.4
4. มากกว่า 20 ปี	75	26.8
รวม	280	100.0

ตาราง 6 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน)	8	2.9
2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500 – 1,499คน)	19	6.8
3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499คน)	31	11.0
4. ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คนขึ้นไป)	222	79.3
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีอายุตั้งแต่ 21– 30 ปีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ตั้งแต่ 1 – 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และมีขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คนขึ้นไป) จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	3.92	0.62	มาก
2	ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน	4.03	0.59	มาก
3	ด้านการจัดการเรียนสอนสวัสดิศึกษา	3.86	0.68	มาก
รวม		3.94	0.59	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.59) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.62) และด้านการจัดการเรียนสอนสวัสดิศึกษา ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.68)

วิเคราะห์ระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตารางที่ 8-10

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการต่างๆและพื้นที่ในโรงเรียนเพียงพอ สวยงาม และสะดวกปลอดภัย	4.01	0.72	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการระบบจราจรในโรงเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.84	0.77	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และมีการจัดระบบความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.76	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอ	3.88	0.79	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสมและถูกวิธี	3.72	0.82	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและปลอดภัย	3.84	0.78	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างประหยัด	4.03	0.73	มาก
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.93	0.79	มาก
9	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีพื้นที่สำหรับการเล่นกีฬา และนันทนาการอย่างเหมาะสม	3.99	0.85	มาก
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการร่วมกับชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.94	0.81	มาก
รวม		3.92	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างประหยัด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการใช้ประโยชน์พื้นที่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และมีการจัดระบบความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติงานต่างๆ และพื้นที่ในโรงเรียนเพียงพอ สวยงาม และสะดวกปลอดภัย ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.72)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายสำคัญในการจัดการด้านความปลอดภัยของโรงเรียน	4.04	0.79	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการจัดการที่ชัดเจนในการดูแลความปลอดภัยให้แก่นักเรียน	3.97	0.80	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำชับกดดันให้ครูดูแลเรื่องความปลอดภัยของนักเรียน	4.13	0.79	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครูทำหน้าที่ครูเวรรับผิดชอบดูแลความปลอดภัยของนักเรียนทุกวัน	4.28	0.72	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนทำประกันชีวิตและคุ้มครองสุขภาพให้แก่ นักเรียนทุกคน	4.26	0.76	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ รณรงค์เรื่องความปลอดภัย ให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.73	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบนโยบายและมาตรการ ด้านความปลอดภัยของนักเรียน	4.02	0.78	มาก
8	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย การ ป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงเรียนแก่นักเรียน	4.01	0.72	มาก
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย เป็นประจำทุกปี	3.75	0.76	มาก
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการเพื่อประเมินคุณภาพเข้าสู่ มาตรฐาน ด้านการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา	3.91	0.69	มาก
รวม		4.03	0.59	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครูทำหน้าที่ครูเวรรับผิดชอบดูแลความปลอดภัยของนักเรียนทุกวัน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารโรงเรียนทำประกันชีวิตและคุ้มครองสุขภาพให้แก่นักเรียนทุกคน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารโรงเรียนมีการกำชับกดดันให้ครูดูแลเรื่องความปลอดภัยของนักเรียน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.79)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารโรงเรียนให้มีการบรรจุเนื้อหาวิชาด้านความปลอดภัยในหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียน	3.84	0.79	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนให้มีการจัดทำคู่มือ ป้ายนิเทศ ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัย	3.73	0.88	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างความปลอดภัยสอดแทรกความรู้ในการจัดการเรียนการสอน	3.81	0.82	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายให้ครูถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่อง การป้องกันอุบัติเหตุแก่นักเรียนและนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง	3.88	0.84	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้มีคณะกรรมการจัดการด้านความปลอดภัย	3.90	0.85	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนให้มีการจัดกิจกรรม การรณรงค์ให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้านความปลอดภัย	3.84	0.82	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติตนเป็นแบบ อย่างที่ดีให้แก่ นักเรียนในการป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน	3.96	0.79	มาก
8	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักบทบาทหน้าที่และวิธีปฏิบัติตนให้ปลอดภัย	3.97	0.80	มาก
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก มาให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ	3.90	0.82	มาก
10	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปกครองให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยแก่นักเรียน	3.86	0.76	มาก
รวม		3.86	0.68	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักบทบาทหน้าที่และวิธีปฏิบัติตนให้ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้

ครู ปฏิบัติตนเป็นแบบ อย่างที่ดีให้แก่นักเรียนในการป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.79) และผู้บริหารโรงเรียนมีการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.82)

2.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.97	0.59	มาก
2	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.10	0.60	มาก
3	ด้านการสร้างเครือข่าย	4.02	0.53	มาก
4	ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ	4.01	0.56	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.05	0.58	มาก
รวม		4.03	0.52	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.60) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.58) ด้านการสร้างเครือข่าย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.53) ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.56) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.59)

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) โดยรวมและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตารางที่ 12-16

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารโรงเรียนมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สามารถแก้ไขได้	3.90	0.74	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.91	0.75	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.07	0.69	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารกับบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.99	0.73	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายและชี้แจงให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์	3.99	0.77	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจในวิธีการปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.96	0.70	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้	3.92	0.70	มาก
8	ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในอันที่จะพัฒนาสู่อนาคตและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น	4.04	0.72	มาก
9	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้	3.93	0.77	มาก
10	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอว่าวิสัยทัศน์จะสำเร็จได้หากทุกคนทุกฝ่ายให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมและยึดมั่นในวิสัยทัศน์	4.02	0.77	มาก
รวม		3.97	0.59	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในอันที่จะพัฒนาสู่อนาคตและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.72) และผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอว่าวิสัยทัศน์จะสำเร็จได้หากทุกคนทุกฝ่ายให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.77)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	4.08	0.74	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือให้กับครู	4.10	0.75	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมั่นคงในการคิด การพูด และการกระทำที่สอดคล้องกัน	4.07	0.75	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาศรัทธาในวิชาชีพและปฏิบัติตนตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.14	0.71	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดตารางเวลาและตรงต่อเวลาเสมอ	4.04	0.70	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	4.07	0.80	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่	4.07	0.71	มาก
8	ผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นกลาง ยึดความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	4.10	0.79	มาก
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.12	0.71	มาก
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย	4.21	0.66	มาก
รวม		4.10	0.60	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.21$, S.D.

= 0.66) ผู้บริหารสถานศึกษาศรัทธาในวิชาชีพและปฏิบัติตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารโรงเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสร้างเครือข่าย โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสร้างเครือข่าย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารโรงเรียนใช้โรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับชุมชน	3.93	0.73	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายให้ครูไปเยี่ยมบ้านของนักเรียน	4.22	0.67	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้นำสาระสำคัญเกี่ยวกับสถานที่สำคัญของชุมชนมาประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.03	0.78	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งวิทยาการของชุมชน	4.03	0.74	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานแก่ชุมชน	3.95	0.75	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมแก่ชุมชน	4.00	0.68	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามความสามารถความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	4.10	0.69	มาก
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนให้มีการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงแก่ผู้เรียนและผู้ปกครอง	4.02	0.68	มาก
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและผู้เรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน	4.00	0.68	มาก
10	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน	4.02	0.71	มาก
รวม		4.02	0.53	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการสร้างเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายให้ครูไปเยี่ยมบ้านของนักเรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69) และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอน นำนักเรียนไปศึกษาแหล่งวิทยาการของชุมชน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.74)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาผลงานตนเอง	4.05	0.76	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	3.96	0.73	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูสร้างผลงานตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ	4.03	0.72	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจในการทำงานให้ครู	4.07	0.63	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูยอมรับมากกว่าการบังคับ	3.98	0.72	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนการให้ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม	3.98	0.76	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเอาใจใส่สวัสดิการต่างๆ แก่ครู	3.99	0.76	มาก
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีโอกาสได้เป็นผู้นำทีมได้ตามสถานการณ์	4.08	0.71	มาก
9	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.07	0.67	มาก
10	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังคำแนะนำและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	3.94	0.73	มาก
รวม		4.01	0.56	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนมีโอกาสได้เป็นผู้นำทีมได้ตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจในการทำงานให้ครู ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.67)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีการทำงานเป็นทีม	4.17	0.70	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.14	0.73	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.03	0.73	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.01	0.74	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.01	0.68	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานร่วมกันกับครู	4.09	0.63	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	4.03	0.74	มาก
8	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่ครู	4.05	0.72	มาก
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการทบทวน กำกับ ติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.74	มาก
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.65	มาก
รวม		4.05	0.58	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) และผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานร่วมกันกับครู ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.63)



2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ปรากฏดังตารางที่ 17

ตาราง 17 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตัวแปร	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ด้านการสร้างเครือข่าย	ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน	ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์
ด้านการมีวิสัยทัศน์	1.00	.826**	.724**	.838**	.772**	.803**	.810**	.760**	
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี		1.00	.659**	.808**	.719**	.649**	.675**	.613**	
ด้านการสร้างเครือข่าย			1.00	.807**	.724**	.694**	.687**	.697**	
ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ				1.00	.879**	.749**	.743**	.714**	
ด้านการทำงานเป็นทีม					1.00	.700**	.683**	.665**	
ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ						1.00	.874**	.787**	
ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน							1.00	.802**	
ด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา								1.00**	
การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน									.834**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .834 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนแต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน ด้าน การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .803, .810 และ .760 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .649, .675 และ .613 ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการสร้างเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .694, .687 และ .697 ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .749, .743 และ .714 ตามลำดับ

5. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษาในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .700, .683 และ .665 ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปรากฏดังตารางที่ 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 เป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter

ตัวพยากรณ์	b	β	SE _b	t	P
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.644	.641	.063	10.143**	.000
2. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₂)	.126	.124	.057	2.185*	.030
3. ด้านการสร้างเครือข่าย (X ₃)	.218	.243	.058	4.223**	.000
4. ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ (X ₄)	.120	.115	.089	1.346	.179
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₅)	.063	.061	.065	.961	.337
R= .86 SE _{est} =.2984 F=166.066**					
R ² = .75 a = .194					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการสร้างเครือข่ายส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 75 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .641(Z_1) + .243(Z_3) + .124(Z_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .194 + .644 (X_1) + .218 (X_3) + .126 (X_2)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2558 รวมจำนวนทั้งสิ้น 322 คน ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane.1967: 886) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง 50 เปอร์เซนต์จากโรงเรียนทั้งหมด 25 โรงเรียน ได้จำนวน 13 โรงเรียนต่อจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence) ตั้งแต่ .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น (α) โดยรวม = .92 การจัดการความปลอดภัย = .89 และ ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ = .93 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกไปจำนวน 322 ชุด เก็บรวบรวมได้ 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.95 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 สรุปผลได้ดังนี้

1. การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ และด้านการมีวิสัยทัศน์

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการสร้างเครือข่ายส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 75 โดยภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัด บริการความปลอดภัยในโรงเรียน ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมีการนำการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality management) มาให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารดังกล่าวมุ่งผู้รับบริการเป็นสำคัญซึ่งได้แก่ นักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงบริหารงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยมีการจัดสวัสดิการการดูแลรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะช่วยลดสาเหตุของการบาดเจ็บหรือตายจากอุบัติเหตุ ช่วยป้องกันให้เกิดความปลอดภัย (สุชาติ โสมประยูร, เอ็มอัชมา วัฒนบุรณนท์. 2552: 17) อีกทั้งการสอนสวัสดิศึกษาช่วยให้นักเรียนรู้จักป้องกัน หรือหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่เป็นอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นขณะมาโรงเรียน อยู่ในโรงเรียน และกลับจากโรงเรียนไปสูบ้าน (เผด็จ เปล่งปลั่ง, 2547: 17) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ สิทธิเสน (2549: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการด้านความปลอดภัยให้แก่ นักเรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับที่เห็นด้วยอย่างมากในทุกด้าน สอดคล้องกับผลวิจัยของ ศรัณยา บุญประกอบ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน

เขตพัฒนา กรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของครูและ
ผู้ปกครองมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุก
ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการทำงานเป็น
ทีม ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านการเพิ่มพลังอำนาจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ
ภาวะผู้นำยุคใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เพราะสามารถมองการณ์ไกล มองภาพในอนาคต
ได้อย่างชัดเจนเพื่อกำหนดวางแผนพัฒนาโรงเรียนหรือวางแผนป้องกันปัญหาต่างๆไม่ให้เกิดขึ้น
โดยเฉพาะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ แปลกใหม่เพื่อกระตุ้นให้ครูนำความคิดสร้างสรรค์จินตนาการ
มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ อีกทั้งภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ จะ
สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคต ทำให้โรงเรียนสามารถ
ดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามให้ร่วมตัดสินใจ
โดยผู้บริหารเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษา และสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการ
บริการ รวมถึงวิธีการให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ (Hatch, 2009: Online)
โดยเฉพาะวิสัยทัศน์จะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ (Attainable or Achievable) บุคลากร
ทำงานด้วยความมั่นใจและมีความสุขในการทำงานและมีขวัญกำลังใจดี (วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย ,2538
: 21) สอดคล้องกับผลวิจัยของดรามมิกา (Dhammika, 2014: 1-10) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ
วิสัยทัศน์กับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร:การประเมินผลกระทบของความแตกต่างใน
ศาสนา ผลวิจัยพบว่า 1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ กับพฤติกรรมการเป็น
พลเมืองในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านความมั่นคงและความ
ปลอดภัย ด้านแรงจูงใจ และด้านความเป็นอยู่ที่ดี

3. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัย
ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะมองภาพอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อกำหนดวางแผนในการจัดการความ
ปลอดภัยให้แก่นักเรียน สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตของโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่าจะ
เจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างแน่นอน โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่และ
ปลอดภัยในโรงเรียน (Robbin.2009: 345-348) อีกทั้งภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับ
ทุกคนในโรงเรียน มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้า
อยู่เสมอ โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพ และความปลอดภัยของนักเรียนให้สามารถใช้ชีวิตในโรงเรียน
อย่างมีความสุข (เนตร์พัฒนา ยาวีราช,2550: 26)

4. ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการสร้าง
เครือข่ายส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 75 โดย

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 19) สนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เพราะช่วยในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ ระบบค่านิยม โดยวางแผนการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย ไม่ให้เกิดกับนักเรียน รวมถึงจัดทำหลักสูตรสวัสดิภาพ การป้องกันอัคคีภัย ในโรงเรียน โดยกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลวิจัยของ เจนและคนอื่นๆ (Janene; & Others, 2009: Online) ศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียน ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองภาพรวมขององค์กรทั้งระบบ สร้างวัฒนธรรมทีมงานที่เข้มแข็ง ใช้การสื่อสารในการจูงใจบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน รู้และเข้าใจบทบาทของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เน้นประสิทธิผลและมีลักษณะท้าทายในการทำงาน และส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี และความปลอดภัยของบุคลากรในโรงเรียน

โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์นับว่าเป็นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญส่งผลต่อการจัดความปลอดภัยของนักเรียน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายในการวางแผนป้องกันความปลอดภัยแก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี เน้นโรงเรียนแห่งความปลอดภัย (The Safety School) ทำให้การดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน ทั้งฝ่าย หมดหรืองานเน้นวิสัยทัศน์แห่งความปลอดภัยแก่นักเรียน สอดคล้องกับวิลมอร์ (Willmore. 2002: 221) สรุปว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ เพื่อให้การวางแผนป้องกันด้านความปลอดภัยประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง สอดคล้องกับดูบริน (Dubrin.1998: 376) สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) ผู้บริหารต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมแห่งความปลอดภัย วิเคราะห์บริบทของโรงเรียน กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย และตัดสินใจกลยุทธ์ในการป้องกันและแก้ไขความปลอดภัย

อีกทั้งด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี นับว่าเป็นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญส่งผลต่อการจัดความปลอดภัยของนักเรียน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างจิตสำนึกของการทำงาน โดยเน้นการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรก (Safety First) มีการวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น การจัดระบบการตรวจสอบอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และการตรวจสอบระบบสาธารณสุขประจำปี สอดคล้องกับแนวคิดของซาคคิน (Sashkin.1988:115) สรุปว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) คือ ผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่าง มีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความหนักแน่น เป็นมิตร เป็นผู้ที่ร่วมแบ่งปันความรู้สึกกับสมาชิก โดยเน้นการวางแผนป้องกันดีกว่าการแก้ไข สอดคล้องกับแนวคิดของทอมสันต์ (Thompson. 2005: ออนไลน์) สรุปว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนเป็นการ

ประพจน์เป็นแบบอย่าง รวมถึงการแสดงออกในลักษณะที่อบอุ่น ให้ความสนใจแก่บุคลากร โดยเน้นการกำกับติดตามให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร

รวมถึงด้านการสร้างเครือข่ายนับว่าเป็นภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่สำคัญส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการสร้างเครือข่ายเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนและนอกโรงเรียนมาร่วมมือในการจัดการความปลอดภัยแก่นักเรียน โดยมีการกำกับดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการนำระบบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน เช่น ประสานงานกับตำรวจจราจรดูแลการข้ามถนน การจัดระบบจราจรในโรงเรียน ประสานงานกับโรงพยาบาลเพื่อนำแพทย์ พยาบาลมาตรวจรักษานักเรียน ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ดับเพลิงมาอบรมหลักสูตรการป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น เป็นผลให้โรงเรียนสามารถป้องกันภัยต่างๆที่จะเกิดขึ้นต่อตัวนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 28) สรุปว่า การสร้างเครือข่าย ช่วยให้หน่วยงาน หรือสถาบันใดๆดำเนินงานประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของมิทเชล (Mitchell.1982: 2) สรุปว่า การสร้างเครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่รอบข้าง และเครือข่ายช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ โดยสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ

1.2 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สมควรที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 วางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีวิสัยทัศน์มากยิ่งขึ้น

1.3 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการสร้างเครือข่ายส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 สมควรที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และการสร้างเครือข่ายให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 เพิ่มเติม

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำ คุณภาพ ภาวะผู้นำกลยุทธ์ กับการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

2.3 ควรศึกษาการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน ในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการพัฒนาหลักสูตร

2.4 ควรศึกษาการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน ในหน่วยงานทางการศึกษา อื่นๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกรุงเทพมหานคร เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมพลศึกษา.(2533). การวิเคราะห์อุบัติเหตุในวิทยาลัยพลศึกษา.กรุงเทพฯ: กองส่งเสริมพลศึกษา และสุขภาพ กรมฯ.
- กองระบาดวิทยา.(2558).รายงานการเฝ้าระวังการบาดเจ็บของเด็กใน ปี 2558, จากโรงพยาบาล
เครือข่ายเฝ้าระวังการบาดเจ็บในระดับจังหวัด กระทรวงสาธารณสุข.สืบค้นเมื่อ
15 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.hiso.or.th/hiso/analystReport>
- กาญจนา จันทร์ไทย. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรคดีด้าน
สถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). มองฝันไปข้างหน้า: วิสัยทัศน์ประเทศไทยปี 2560. กรุงเทพฯ :
ซัดเซสมิเดีย.
- เกรียงศักดิ์ สิทธิเสน. (2541).ปัจจัยในการจัดการด้านความปลอดภัยให้นักเรียนของโรงเรียน
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่
การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร
- โกวิทย์ เทตบุตร. (2554). เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501703 ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ภาค
วิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ขวัญหทัย ทองธีรราช. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองบัวลำภู. วันที่สืบค้น 8 เมษายน 2559, จาก [ejournals.swu.ac.th/index.php/
swurd/ article/view/490](http://ejournals.swu.ac.th/index.php/swurd/article/view/490)
- ขนิษฐา กาญจนรังษิณนท์. (2542). การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและ
พัฒนากรมการพัฒนาชุมชน.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- จิระพร เรืองจิระชูพร. (2552). องค์การสมัยใหม่และการจัดการ.กรุงเทพฯ: ภาควิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ชัด แก้วมณี. (2545). *สภาพและปัญหาการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาล*
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *การวิจัยเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ทิปปบัลลิเคชั่น.
- ทองใบ สุดซารี. (2551). *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นภาพรณ อุณากุล. (2540). *การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับสวัสดิภาพของนักเรียน*
ในโรงเรียนอนุบาล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล นิราทร. (2543). *การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ*. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิกัญชลาลันเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา*
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ :
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ประเวศ วะสี. (2544). *ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพสังคมไทยและวิธีแก้ไข*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่
เซ็นเตอร์.
- ประเมษฐ์ โมลี. (2553). *วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ*
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน. วันที่สืบค้น 10 เมษายน 2559,
จาก www.edu.buu.ac.th/journal/.../Link_Journal%20edu_15_9.pdf –
- เผด็จ เปล่งปลั่ง. (2547). *การพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยของโรงเรียน : กรณีศึกษา*
โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์). วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสุทนต์ อาภาภโร. (2548). *เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ*. กรุงเทพฯ :
โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทาง*
การศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์รี, มิเกล
กาไรซาบาล.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2537). *ประมวลสาระชุดวิชา: การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย*
ศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ยงยุทธ นกใหญ่. (2548). *การศึกษาผลการผสมผสานกิจกรรม 5ส และกิจกรรมความปลอดภัย*.
 ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- รสสุคนธ์ มกรมณี . (2555) *บริหารการศึกษา คุณภาพสู่สากล* . กรุงเทพฯ: พลัส พลัส ครีเอเทอร์ .
- ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *องค์การและการจัดการ Organization and Management*. กรุงเทพฯ:
 พัทธอักษร
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- . (2551). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณ
 การพิมพ์.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2539). *โลกในกระแสโลกาภิวัตน์และวิสัยทัศน์ของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สถาบันที่
 ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *การพัฒนาองค์การ: Organization Development*. กรุงเทพฯ: บริษัท
 ธารน้ำทิพย์ จำกัด.
- วิทยากร เชียงกุล. (2558: ออนไลน์) .*รายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2551/2552 บทบาทการศึกษา
 กับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม*. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2558 จาก
<https://witayakornclub.wordpress.com/2012/03/10>
- วิฑูรย์ สิมะโชติ. (2558: ออนไลน์) .*ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน
 2558 จาก <http://www.technologymedia.co.th/column/columnview.asp?id=98>
- วิฑูรย์ สิมะโชติ และ วีระพงษ์ เณลิมจิระรัตน์. (2543) .*วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยใน
 โรงงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิไล กวางศิริ (2550). *บทบาทผู้บริหารในการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์
 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
 ถ่ายเอกสาร
- วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย. (2538). *วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. วารสาร
 ข้าราชการ.
- . (2544). *การสร้างวิสัยทัศน์: คิดให้ได้-สื่อให้เป็น-ปฏิบัติล่วงหน้า*. วารสาร
 สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- ศรัณยา บุญประกอบ. (2549). *การศึกษาการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน
 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร อนุสภา. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษา
 โรงเรียนเอกชนในครอบครัวชาวเลเซียน*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริวรรณ สันติเจียรกุล และคณะ.(2547).รายงานการเฝ้าระวังการบาดเจ็บรุนแรงจากอุบัติเหตุขนส่งในช่วงวันหยุดปีใหม่.รายงานการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาประจำสัปดาห์ 2547,35 (3), 36-40
- สมชัย จิรโรจน์วัฒน์. (2553). แนวคิดและหลักการจัดตั้งเครือข่าย. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2558, จาก <http://dpc3.moph.go.th>.
- สมชาย เทพแสง และ คณะ. (2552). การบริหารจัดการสมัยใหม่ กฎแห่งความเป็นเลิศ.กรุงเทพฯ: บริษัทเกรท เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่หัวใจของการปฏิรูป.นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร: MBO. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ ----- . (2549). ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สหทัยา วิเศษ. (2546). “องค์กรเครือข่ายในจังหวัดพะเยา” ใน เอกสารรายงานการวิจัยโครงการความร่วมมือระหว่างเครือข่ายภาคประชาชนกับสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. หน้า 22. กรุงเทพฯ: ตุลา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- สุจิตรา สุกนธทรัพย์. (2544). เอกสารประกอบการสอนวิชาโปรแกรมสุขภาพในโรงเรียน.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจินตรา ผิตะโกมล.(2548). การจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2549). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การศึกษาไทย. 3 (27), 5-9.
- สิรินารถ แวสง่า (2557: ออนไลน์) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2558 จาก <http://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/99>
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554) .หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์สารคามการพิมพ์
- สุรพันธ์ แสนนุช. (2553). Visionary leadership: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. กรุงเทพฯ: สถาบันรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- เสน่ห์ จัยโต. (2552). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2538). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. ประมวลสาระชุดวิชา
ประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1. กรุงเทพฯ :*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :*
สำนักงาน.
- (2554). *แนวการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.*
- (2556). *คู่มือแนวทางและมาตรการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :*
โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2537). *แนวคิดและทิศทางการดำเนินงานด้าน
สาธารณภัยและอุบัติเหตุ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคม แห่งชาติฉบับที่ 11. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ.*
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555) *คู่มือการ
ประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554–2558). สมุทรปราการ. บริษัทออฟเซ็ทพลัส
จำกัด*
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557) *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ.*
สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557) *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความ
พร้อมสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ. บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2558) สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2558, จาก
[http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/laws/prb_study \(final\).pdf](http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/laws/prb_study (final).pdf)*
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). *วิชา EA 531 หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. (เอกสารประกอบ
การสอน). กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ □
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). *เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ :*
สถาบัน ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.
- หัน เวียงนนท์. (2553). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ) 407-417*

- อนันต์ เลหาทวิกุล. (2544). ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
ระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภูวพิณพันธ์. (2551). กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุดม แก้วสระโร.[2548].ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชนที่
ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา.วันที่สืบค้น 5 เมษายน 2559
<https://www.gotoknow.org/posts/374079>
- อดิศักดิ์ ผลิตผล. (2556). โรงเรียนเสริมสร้างความปลอดภัย. คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาริบัติ.
- อินทร กิตติทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม
ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- เอกชัย กิสุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.
- เอมอัชมา วัฒนบุรานนท์. (2539). สวัสดิศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- . (2548). ความปลอดภัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- Barbara Kelleman. (2007), *Leadership as a Political Act, in Leadership Multidisciplinary *
Perspectives. New Jersey: Prentice – Hall,1984.
- Barth, R. Principle.(1998). *Teachers and School Leadership* New York. New York : Phi Delta
Kappan
- Bass, B., &Avolio, B.J. (1998). *Introduction in B. Bass and Bruce Avolio (Eds).*
Improving organizational effectiveness through transformational leadership.
Thousands Oaks, CA: Sage.
- Beare, H., Caidwell Brain J., &Millkan, Ross H. (1989). *Creating an excellent school*.
New York: Routledge.
- Bennis & Nanus. (1985). *Leader: The strategies for taking change*. New York: Harper
and Row.
- Bewer,J.A. (1996). *Introduction to Early Childhood Education Preschool through Primary*
Grades.5th ed. U.S.A.:Pearson Education.
- Blase, Joseph & Blase, Jo Roberts. (1994). *Empowering Teachers : What successful*
Principals Do. Thousand Oaks, California : Corwin Press

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Braun, J. B. (1991). "An analysis of principal leadership vision and its relationship to school Climate", *Dissertation Abstracts International*. 52(04) : 1139-A.
- Cleirbaut, Gilbert. (1998). *Empowerment : A key to a Victorious Future*. (on-line) : 3,7,8. Available : [http:// www.tsl.Org /church /new beginnings /empowerment.htm](http://www.tsl.Org/church/new%20beginnings/empowerment.htm)
- Daft, R.L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press.
- Deroche,E.F.; & Kaiser,J.S. (1980). *Complete Guided to Administering School Services*. New York: Parker.
- Dhammika,K. A. S. (2014, October). "Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior: An Assessment of Impact of Sectarian Difference," in Proceedings of the First Middle East Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking. Vol. 2 (No.1) : 1-10.
- Dubrin, A.J. (1998). *Leadership: Research finding, practice and skills*. Boston: Houghton Muffling.
- Eric Hildebrand, P.Eng. (1999). *Road Safety Audit Guidelines*, University of New Brunswick.
- Goens, George A. & Clover, Sharon I.R. (1991). *Mastering School Reform*. Boston : Allyn and Bacon.
- Gutierrez, Lorraine M., Parsons, Ruth J. & Cox, Enid Opal. (1998). *Empowerment in Social Work Practice : A Sourcebook*. Pacific Grove: Brooks / Cole.
- Hackman, D.G.; Schmitt-Oliver, D.M., & Tracy, J.C. (2002). *The standards - based administrative internship: Putting the ISLLC standards into practice*. Lanham: The Scarecrow Press.
- Halpin Andrew W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: The Menillan.
- Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1966). *The organizational climate of school*. Chicago: The Midwest Administration Center.
- Harvey, Thomas R. & Drolet, Bonita. (1994). *Building Teams, Building People : Expanding the Fifth Resource*. Lancaster : Technomic Publishing.
- Hatch. (2009). *Discourse and language education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Heinrich, H.W. 1959. *Industrial Accident Prevention*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Hersey Paul, and Blanchard, Kenneth H. (1993). *Management of Organizational Behaviour: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, N.J.: A Simon and Schuster Company.
- Hickman, R and Silva, A. (1984). *Creating Excellence New York*. New York: New American Library.
- House, R.J. (1971). *A path - goal theory of leader effectiveness*. *Administrative science quarterly*, 16(3), 321-339.
- Janene, Hemmen, & Others. (2009). *Principals' Perceptions of Visionary Leadership: A Qualitative Investigation*. Retrieved, August, 12, 2014, from http://www.allacademic.com/meta/p377972_index.html
- Kahan, Seth. (2002). *Visionary leadership*. Retrieved May 9, 2010, from http://www.sethkahan.com/Resources_Ovisionary/leadership.html
- Kanpol, Barry. (1999). *Critical Pedagogy an Introduction*. 2 nd ed. Westport, Connecticut : Bergin & Garvey
- Kerr. S. & Kramer. C.A. (1996). "Toward a Contingency Theory of Leadership Based Upon the Consideration and Initiating Structure Literature. "Organizational Behavior and Human Performance.
- Kimball Wiles. (1993). *Supervision for Better Schools*. 3 rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Klecker, Beverly M. & Loadman, William E. (1996a, February). *A Study of Teacher Empowerment in 180 Restructuring Schools: Leadership Implication*. (on- line) : 1-48. Available: <http://ehostvgw16.epnet.com>
- Kotter, John.(1990) . *How Leadership Differs from Management: The Free Press a Division of Macmillan*.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell and Heinz Weihrich. (1982). *Essential of Management*. 3 rd ed. New Delhi: TATA McGraw-Hill
- Kouzes, J.M. & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Likert. Rensis, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw Hill Book.
- Lipham, James M. (1964). "Getzel's model in educational administration". In Norman J. Boyan (ed.), *Handbook of Research on Educational Administration*. New York: Longman.
- Lunenburg, Fred C. & Ornstein, Allan C. (1996). *Educational Administration : Concepts and Practices*. 2 nd ed. Belmont: Wadsworth.
- Martini, Peter H.(2008). *Toward an Integrated Model of Visionary Leadership: A Multilevel Study*. Doctoral dissertation. Education. Regent University.

- Maxcy, S.J. (1991). *Educational leadership: A critical pragmatic perspective*. New York: Bergin & Garvey.
- McGowrty and Meuse (2001). *The Team Developer*. New York : Branford and Bigelow.
- Mintzberg, Henry. (1993). *The structuring of organizations*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Mitchell, Terence R. (1982). *People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior*. 2nd ed. Tokyo : McGraw – Hill.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. San Francisco, CA.
- Parker, G. M. (1990). *Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, Calif. : Jossey – Bass.
- Peter. (1988). *Evaluating and Developing Administrative Performance*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Ridley, H. N. 1994. *Safety at Work..* Vol. IV. Monocotyledones. London. Reeve.
- Robbins. S.P.,& Coulter,M. (2003). *Management*.(7th ed.) Pearson Education.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior: Concepts controversies and application*. 10th ed. New Jersey: Pearson prentice hall.
- Sashkin, M. (1988). *Visionary leadership*. In J. Conger, R. (ed.). *Kananga and associates charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Seager. (1961).Propose the School Building Code for Thailand. Indiana University.
- Senge, P. 1990. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Sergiovanni, T.J. (1991). *Adding value to leadership gets extraordinary results*. Educational Leadership, 47(8), 23-27.
- Sergiovanni, Thomas J. & Starratt, Robert J. (1998). *Supervision : A Redefinition*. 6 th ed. Boston : McGraw-Hill.
- Short, Paul M. & Greer, T. John. (1993). “*Restructuring Schools Through Empowerment*,” in *Restructuring Schooling : learning From Ongoing Efforts*. 1993. Edited by Joseph Murphy & Philip Fallinger. p. 65 – 187. California : Corwin Press.
- Stoner, James A.F. & Freeman, Edward R. (1989). *Management*. (4 th ed.). Englewood CliffsNew Jersey: Prentice-Hall.

- Strasser, K.M, Aaron, E.J, Bohn and C.R and Eales, R.J. (1964). *Fundamentals of Safety Education*. New York : The Macmillian Company.
- Taylor.,J.S, and Machado., M.L. (2010, March). "Leading Strategic Change in Higher Education: The Need for a Paradigm Shift toward Visionary Leadership," in *At the Interface / Probing the Boundaries*. Vol. 72 (No.2) :167-194.
- Thompson, Scott. (2005). *Getting real about visionary leadership*. Retrieved May 1, 2010, from <http://www.newhorizons.org/trans/Thompson.htm>
- Ticy & Devanna (1986). *The transformational leader*. New York: John Wiley & Sons.
- Tracey, W. R. (1990). *Designing Training and Development System*. Oxford: Blackwell.
- Varnham. (2005). *School Safety and Student s Rights: Inaction, Reaction and Proaction*. Dissertation Abstracts International.
- Verdugo,R R. and J.M.Schneider. (2005). *School Quality, School Safety*. In Richard R. Verdugo (ed.). Special Issue of Education and Urban Society
- Waite, Michael; J.3 (1993). *The Relationships Between student accidents Frequency Rate and school Administrator Perception of school Safety Program*. Dissertation Abstract International. 53(10); 3457A.
- Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). *Visionary leadership and strategic management*. Strategic Management Journal, 10(Summer), 17-32.
- Wilmore, E.L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards*. Thousand Oak, California: Conwin Press.
- Wong Ooi Mei, Amy; Dean, Alison M. and White, Christopher J. 2000. "Analyzing Service Quality in the Hospitality Industry." *Managing Service Quality*.9, 2 (March): 136-143.
- Woodcock (1989). *Team Development Manual*: Anchor Press Ltd.
- Yamane. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in organizations*. 2th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ
- ตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

ผศ. พ.ต.ท. ดร. ดิฐภัทร บวรชัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (สบ3) คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ดร.คณิต สุขรัตน์	อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.คัมภีร์ ชีระวิทย์	อาจารย์ประจำ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
ดร.อมรลักษณ์ คล้ายเรือง	ผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครู
ดร.กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ	อาจารย์ประจำ สมาคมพยาบาลห้องผ่าตัดแห่งประเทศไทย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)

คำชี้แจง:

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 สมุทรปราการ แล้วจึงนำผลไปวิเคราะห์ในขอบเขตการศึกษา

2. โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 สมุทรปราการ

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 สมุทรปราการ

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายชัยยุทธ สุกัดเลิศ

นิสิตหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ

ตรวจสอบรายการงาน (Check List)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

- ☐ 1. ตั้งแต่ 21– 30 ปี ☐ 2. ตั้งแต่ 31 – 40 ปี
☐ 3. ตั้งแต่ 41 – 50 ปี ☐ 4. มากกว่า 51 ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ☐ 1. ปริญญาตรี
☐ 2. ปริญญาโท
☐ 3. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

- ☐ 1. ตั้งแต่ 1 – 5 ปี
☐ 2. ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
☐ 3. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
☐ 4. มากกว่า 20 ปี

5. ขนาดสถานศึกษา

- ☐ 1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน)
☐ 2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน)
☐ 3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน)
☐ 4. ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา
เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ในแต่ละด้าน แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 2 การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา
เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)

การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ					
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติงานต่างๆและพื้นที่ ในโรงเรียนเพียงพอ สวยงาม และสะดวก ปลอดภัย					
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการระบบจราจรใน โรงเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย					
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการใช้ ประโยชน์พื้นที่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และมีการ จัดระบบความปลอดภัยในบริเวณโรงเรียนอย่าง มีประสิทธิภาพ					
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับ อุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอ					
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำจัดขยะมูลฝอยอย่าง เหมาะสมและถูกวิธี					

การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและปลอดภัย					
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างประหยัด					
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
9. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีพื้นที่สำหรับการเล่นกีฬา และนันทนาการอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
10. ผู้บริหารโรงเรียนมีความร่วมกับชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน					
การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน					
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายสำคัญในการจัดการด้านความปลอดภัยของโรงเรียน					
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีมาตรการที่ชัดเจนในการดูแลและความปลอดภัยให้แก่นักเรียน					
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำชับกดดันให้ครูดูแลเรื่องความปลอดภัยของนักเรียน					
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครูทำหน้าที่ครูเวรรับผิดชอบ ดูแลความปลอดภัยของนักเรียนทุกวัน					
5. ผู้บริหารโรงเรียนทำประกันชีวิตและคุ้มครองสุขภาพให้แก่นักเรียนทุกคน					
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ รณรงค์เรื่องความปลอดภัย ให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
7. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัยของ					

การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
นักเรียน					
8. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงเรียนแก่นักเรียน					
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนฝึกอบรมด้านความปลอดภัย เป็นประจำทุกปี					
10. ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการเพื่อประเมินคุณภาพเข้าสู่มาตรฐาน ด้านการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา					
การจัดการเรียนสอนสวัสดิศึกษา					
1. ผู้บริหารโรงเรียนให้มีการบรรจุเนื้อหาวิชาด้านความปลอดภัยในหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียน					
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้มีการจัดทำคู่มือ บ้ายนิเทศ ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัย					
3. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างความปลอดภัยสอดแทรกความรู้ในการจัดการเรียนการสอน					
4. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายให้ครูถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุแก่นักเรียนและนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง					
5. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้มีคณะกรรมการจัดการด้านความปลอดภัย					
6. ผู้บริหารโรงเรียนให้มีการจัดกิจกรรม การรณรงค์ให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้านความปลอดภัย					
7. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในการป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงเรียน					
8. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักบทบาทหน้าที่และวิธีปฏิบัติตนให้ปลอดภัย					

การจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ					
10. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปกครองให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยแก่นักเรียน					

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ) มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ในแต่ละด้าน แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การมีวิสัยทัศน์					
1.ผู้บริหารโรงเรียนมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สามารถแก้ไขได้					
2.ผู้บริหารโรงเรียนสร้างภาพที่ควรจะเป็นใน					

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
อนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
4.ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารกับบุคลากร ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
5.ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายและชี้แจงให้ครูและ ผู้เกี่ยวข้องมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์					
6.ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจในวิธีการ ปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
7.ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้					
8.ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นและยึดมั่นใน วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในอันที่จะพัฒนาสู่ อนาคตและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น					
9.ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและ ผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ได้					
10.ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและผู้เกี่ยวข้องอยู่ เสมอว่าวิสัยทัศน์จะสำเร็จได้หากทุกคนทุกฝ่าย ให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมและยึดมั่นในวิสัยทัศน์					
การเป็นแบบอย่างที่ดี					
1.ผู้บริหารโรงเรียนมีการประพฤติปฏิบัติตาม มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม					
2.ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือให้กับ บุคลากร					
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความมั่นคงในการคิด การ พูดย และการกระทำที่สอดคล้องกัน					

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4.ผู้บริหารสถานศึกษาศรัทธาในวิชาชีพและปฏิบัติตนตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
5.ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดตารางเวลาและตรงต่อเวลาเสมอ					
6.ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์					
7. ผู้บริหารโรงเรียนวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่					
8. ผู้บริหารโรงเรียนวางตนเป็นกลาง ยึดความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ					
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
10. ผู้บริหารโรงเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย					
การสร้างเครือข่าย					
1. ผู้บริหารโรงเรียนใช้โรงเรียนเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้กับชุมชน					
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายให้ครูไปเยี่ยมบ้านของนักเรียน					
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้นำสาระสำคัญเกี่ยวกับสถานที่สำคัญของชุมชนมาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
4. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำนักเรียนไปศึกษาแหล่งวิทยาการของชุมชน					
5. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานแก่ชุมชน					
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรได้					

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
อย่างเหมาะสมแก่ชุมชน					
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามความสามารถความถนัดและความสนใจของผู้เรียน					
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนให้มีการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงแก่ผู้เรียนและผู้ปกครอง					
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและผู้เรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน					
10. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชน					
การเพิ่มพลังอำนาจ					
1. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาผลงานตนเอง					
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้บุคลากรสร้างผลงานตามความสามารถความถนัดและความสนใจ					
4. ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจในการทำงานให้บุคลากร					
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยอมรับมากกว่าการบังคับ					
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนการให้ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม					
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเอาใจใส่สวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากร					
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีโอกาสได้เป็นผู้นำทีมได้ตามสถานการณ์					
9. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้					

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
10. ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังคำแนะนำและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
การทำงานเป็นทีม					
1.ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม					
2.ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
3.ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูและบุคลากรเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
4.ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูและบุคลากรวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
5.ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
6.ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานร่วมกันกับบุคลากร					
7.ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ					
8.ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่สมาชิก					
9.ผู้บริหารโรงเรียนมีการทบทวน กำกับ ติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
10.ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรใน					

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					



ภาคผนวก ข

- สำเนาหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ 713/2559
เรื่อง แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท (เปลี่ยนแปลง)

ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 2280/2558 ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2558 ได้แต่งตั้ง
อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทของ นายอรรถธรณ์ สุภักดิ์ นั้น
เพื่อให้การทำปริญญาโทดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความ
ในมาตรา 19 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2541 และคำสั่ง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ 3457/2558 ลงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558 เรื่อง การมอบอำนาจของ
อธิการบดีให้ผู้บริหารปฏิบัติราชการแทน

เปลี่ยนแปลงอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ดังนี้

อาจารย์ ดร.สมชาย	เทพแสง	เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
อาจารย์ ดร.สมบูรณ์	บุรศิริรักษ์	เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและควบคุมดูแลการทำปริญญาโท นายอรรถธรณ์ สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท
รหัสประจำตัว 55199110137 หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา
(การบริหารการศึกษา)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 29 เดือน เมษายน พ.ศ. 2559 เป็นต้นไปจนนิสิตสำเร็จการศึกษา

สั่ง ณ วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร)

คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ ๕๔๐/2559
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

เพื่อให้การทำปริญญานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 29 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 และคำสั่งมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่ 3457/2558 ลงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหาร ปฏิบัติการแทน แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ (สอบปากเปล่า) ของ นายชัยยุทธม์ สุภักดิ์ รหัสนประจำตัว 55199110137 หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------------|--------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โพธิ์จันท์ | กลิ่นกุหลาบ | ประธาน (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย) |
| 2. อาจารย์ ดร.สมชาย | เทพแสง | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) |
| 3. อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ | บุรศิริรักษ์ | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) |
| 4. อาจารย์ ดร.ราชนันท์ | บุญธิมา | กรรมการ (กรรมการบริหารหลักสูตร) |

กำหนดวันสอบปริญญานิพนธ์ วันที่ 30 พฤษภาคม 2559 เวลา 13.00 น. สถานที่สอบ ห้อง 309 ตึก คณะศึกษาศาสตร์

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์มีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการทำปริญญานิพนธ์ โดยประเมินความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการนำเสนอและตอบคำถาม
2. ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 และสรุปผลการสอบตามมติของคณะกรรมการสอบ พร้อมส่งรายงานผลการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์ (บว.432) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัยภายใน 30 วันหลังสอบ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวันสุดท้ายของการส่งเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ตามปฏิทิน การศึกษาที่ประกาศโดยบัณฑิตวิทยาลัย
3. ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขปริญญานิพนธ์ตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) และควบคุมการจัดทำรูปเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ให้เป็นไปตามรูปแบบที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 21 เดือน เมษายน พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นหน้าที่กรรมการเมื่อนิสิตสำเร็จ การศึกษา

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิกุล)
คณบดีคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ ๔๔๕๐/๒๕๕๘
เรื่อง แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

เพื่อให้การทำปริญญาโทดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2541 และคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ 3457/2558 ลงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหารปฏิบัติราชการแทน

แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ดังนี้

อาจารย์ ดร.สมบูรณ์
อาจารย์ ดร.สมชาย

บุรีศรีรักษ
เทพแสง

เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและควบคุมดูแลการทำปริญญาโท นายธัญธรณ์ สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 55199110137 หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นไปจนนิสิตสำเร็จการศึกษา

สั่ง ณ วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภกวี โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ ๒๓/๒๕๕๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา/สอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์

เพื่อให้การทำปริญญานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2541 และคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 3457/2558 ลงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหารปฏิบัติราชการแทน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา/สอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ของ นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์ รหัสประจำตัว 55199110137 หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|--------------|--------------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน | ศรีโสภณ | ประธาน |
| 2. อาจารย์ ดร.สมบุญ | บุรศิริรักษ์ | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) |
| 3. อาจารย์ ดร.สมชาย | เทพแสง | กรรมการ |
| 4. เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ | ทรงบัณฑิตย์ | กรรมการ |
| 5. อาจารย์ ดร.ราชนัย | บุญธิมา | กรรมการ |
| 6. อาจารย์ ดร.ธีระภาพ | เพชรมาลัยกุล | กรรมการและเลขานุการ |

กำหนดพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ วันที่ 17 ธันวาคม 2558 เวลา 10.30 น. สถานที่ ห้อง 309 อาคาร คณะศึกษาศาสตร์

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการเสนอเค้าโครงปริญญานิพนธ์ โดยประเมิน ความสำคัญ และที่มาของการทำวิจัย การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ความเหมาะสมของกระบวนการทำวิจัย ความเป็นไปได้ของการทำวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจน การนำเสนอและตอบคำถาม
2. ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 สรุปผลการพิจารณามติของคณะกรรมการสอบ พร้อมส่งรายงานผลการพิจารณา (บว.412) และเค้าโครงปริญญานิพนธ์ที่ได้รับการแก้ไขตามคำแนะนำ ของกรรมการ (ถ้ามี) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัยภายใน 15 วันทำการหลังสอบ
3. ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขเค้าโครงปริญญานิพนธ์ตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) และควบคุมการจัดทำรูปเค้าโครงปริญญานิพนธ์ให้เป็นไปตามรูปแบบที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 2 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นไปจนเสร็จสิ้นหน้าที่ของกรรมการเมื่อนิพนธ์สำเร็จ การศึกษา

สั่ง ณ วันที่ 15 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ที่ ศธ 0519.12/ 0047

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ มกราคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.คัมภีร์ อีระวิทย์

เนื่องด้วย นายธัญธรณ์ สุภักดิ์เลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธัญธรณ์ สุภักดิ์เลิศ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 095 961 0062

ที่ ศธ 0519.12/ 0 044



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มกราคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.คณิต สุขุขรัตน์

เนื่องด้วย นายธัญธรณ์ สุภักเลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธัญธรณ์ สุภักเลิศ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัทพ์ 095 961 0062

ที่ ศธ 0519.12/ 0049



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มกราคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร.ดิฐภัทร บวรชัย

เนื่องด้วย นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์เลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์เลิศ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 095 961 0062

ที่ ศธ 0519.12/ 0050



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มกราคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.อมรลักษณ์ คล้ายเรือง

เนื่องด้วย นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรีศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 095 961 0062

ที่ ศธ 0519.12/ 0051



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มกราคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.กนกนัฐ สุวรรณรัชภูมิ

เนื่องด้วย นายธัญธรณ์ สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธัญธรณ์ สุภักดิ์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์อัครชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 095 961 0062

ที่ ศธ 0519.12/ 344



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๙ มกราคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ

เนื่องด้วย นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุจฎิ โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์



ที่ ศธ 0519.12/400

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ มกราคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางบัววิทยา

เนื่องด้วย นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอให้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต โยเหลา)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์



ที่ ศธ 0519.12/๔๕๖

นายวิชาญ วัฒนศิริ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๘ มกราคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว

เนื่องด้วย นายธัญธรณ์ สุภักดิ์เลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตเคราะห้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห้ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ โยเลลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์



ที่ ศธ 0519.12/4๐๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ มกราคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ

เนื่องด้วย นายธัญธรณ์ สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอให้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุจฎิ โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์

ที่ ศธ 0519.12/ 404



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ มกราคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์

เนื่องด้วย นายธัญธรณ์ สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตเคราะห้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์



ที่ ศธ 0519.12/ 406



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ มกราคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยม

เนื่องด้วย นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์เลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุจฎี โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์

ที่ ศธ 0519.12/ 4๐๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๙ มกราคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธิกษัตริ์

เนื่องด้วย นายฉัตรชัย สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชฎ์ โยเหลา)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์

ที่ ศธ 0519.12/4-06



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 ม.ค. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทรงธรรม

เนื่องด้วย นายธัญยธรณ์ สุภักเลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชฎ์ โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์

ที่ ศธ 0519.12/ 409



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๙ มกราคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดใหม่สมุทรกิจวิทยาเขต

เนื่องด้วย นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์เลิศ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีวิรัช และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุซงญอ โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์

ที่ ศธ 0519.12/ 410



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ

เนื่องด้วย นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุซมญี โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์

ที่ ศธ 0519.12/ 411



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ ๘ มกราคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาขาสุทธิราชอุปถัมภ์

เนื่องด้วย นายฉัตรชัย สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)” และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์

ที่ ศธ 0519.12/ 41๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มกราคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดท่าน้ำอรัญ

เนื่องด้วย นายธัญญธรณ์ สุภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)" โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีวิรัช และ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ผู้สอนตอบแบบสอบถามเรื่อง "ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (กรณีศึกษาเฉพาะสมุทรปราการ)" และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุซงญอ โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายธัญยธรณ์ สุภักดิ์เลิศ
วันเดือนปีเกิด	18 กุมภาพันธ์ 2529
สถานที่เกิด	อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ
ที่อยู่ปัจจุบัน	95/37 หมู่ 11 ถ.สุขสวัสดิ์ 70 ต.บางครุ อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ 10130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้บริหาร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	95/11 หมู่ 11 ถ.สุขสวัสดิ์ 70 ต.บางครุ อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ 10130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2547	มัธยมศึกษา จาก โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม
พ.ศ.2552	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) ภาษาไทย จาก มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ.2554	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ.2559	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ