



Development Guidelines for Visionary Leadership of School Administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 3

Nithida Nasatien¹ and Chayakan Ruangsuwan²

Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

E-mail: nithidajini@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-7342-8408>

Corresponding author e-mail; chayakan@rmu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5265-401X>

Received 16/02/2024

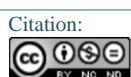
Revised 18/02/2024

Accepted 26/02/2024

Abstract

Background and Aims: Visionary leadership is the ability of a leader to thoroughly understand the organization's circumstances, and clearly define the roles and direction of the organization. The capacity to disseminate ideas that inspire employees to embrace them and lead the organization towards the appropriate and fitting direction and ready to embrace changes and competition that arise. School administrators are considered crucial individuals for the development of the organization. Because administrators drive the organization toward its desired direction efficiently and effectively. Therefore, this research aims to study the current desirable state and the priority need for the visionary leadership of school administrators under the office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 3 and to study the guidelines for developing visionary leadership of school administrators under the office of Maha Sarakham primary educational service area 3

Methodology: The research procedures were divided into two phases. The first stage was to study the current desirable state and the priority need of visionary leadership of school administrators, The sample group consists of 285 individuals, comprising 40 school administrators and 245 teachers, by stratified random sampling. The research instrument has a reliability index of 0.80 - 1.00. The current condition has a confidence value of 0.93. The discriminant power ranges from 0.38 to 0.75, The desired condition has a confidence value of 0.94. The discriminant power ranges from 0.36 to 0.74. The statistics used for data were analyzed by mean, and standard deviation. The second stage was the study of the guidelines for developing visionary leadership of school administrators. The target groups include 3 schools for visiting best practices for studying the development guidelines and 7 experts for evaluating guidelines. The research instrument was evaluated from the guidelines' suitability and feasibility by analyzing data by finding the mean and standard deviation.





Results: 1) The current state of visionary leadership of school administrators overall was moderate level average and the desirable state overall was in the highest level. The index of ranking priority need rank ranges from 0.37 to 0.41. 2) The guidelines for developing visionary leadership qualities among school administrators consist of 39 guidelines, categorized as follows: 11 guidelines for vision creation, 9 guidelines for vision dissemination, 10 guidelines for vision implementation, and 9 guidelines for Good role models. These guidelines are highly suitable and feasible overall, as well as in each specific aspect.

Conclusion: Visionary leadership among school administrators is the behavioral manifestation of their perspective on the successful image of the educational institution resulting from their managerial efforts aimed at achieving predetermined goals. Comprising essential components, including 1) Vision Creation, 2) Vision Dissemination, 3) Vision Implementation, and 4) Good role model.

Keywords: Guidelines for Developing; Visionary Leadership; School Administrators



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

นิธิตา นาเสถียร¹ และ ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ²

คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์การวิจัย: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้นำที่ต้องเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี มีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถกระจายความคิดให้บุคลากรยอมรับ และนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรเพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ระเบียบวิธีการวิจัย : การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 285 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 - 1.00 สภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.38 - 0.75 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.36 - 0.74 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เพื่อประเมินแนวทาง เครื่องมือ คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย: 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 0.37 - 0.41 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบ 39 แนวทาง แบ่งเป็น ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 11 แนวทาง ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 9 แนวทาง ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 10 แนวทาง ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 9 แนวทาง โดยมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผล: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพความสำเร็จของสถานศึกษาที่ดำเนินการบริหารจัดการแล้วบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพความสำเร็จของสถานศึกษาที่ดำเนินการบริหารจัดการแล้วบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการประเมินวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนีย์ ไชยเจริญ (2557) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การโดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เช่น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน และมีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ ดังที่ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2557) ที่กล่าวสรุปว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความเชื่อมโยงกับผู้นำที่มีบาร์มี แต่ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจซึ่งสามารถอธิบายและนำไปปฏิบัติให้เป็นผลได้จริง รวมทั้งต้องใช้ความมีวิสัยทัศน์ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จึงเน้นการคาดการณ์ในอนาคต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้องและสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นการแสดงออกของครูในการปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ เป็นต้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมาอย่างสูงที่สุด ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ด้วยเหตุที่ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในการทำงาน (รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 145 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2564) จัดการศึกษาสามระดับ ประกอบด้วย ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ในการบริหารจัดการโรงเรียนประสบปัญหาสำคัญ เป็นปัญหาเนื่องจากการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติมาจากส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจเต็มในการตัดสินใจ จึงทำให้การบริหารจัดการไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จึงต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำโรงเรียนให้มีมาตรฐาน สามารถจัดการศึกษาต่อไปได้อย่างมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการศึกษามีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีวิสัยทัศน์ และต้องมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เป็นอันดับหนึ่ง อันจะทำให้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำนั้นเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในองค์การมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมากกว่าองค์การที่ผู้บริหารที่ไม่มีภาวะผู้นำ

จากความเป็นมาและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหานำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 1,066 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 151 คน และครูผู้สอน จำนวน 915 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน

2. เนื้อหาการวิจัย

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางด้านการบริหารการศึกษา หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือเป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษา

2. เนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ในการวิจัยระยะที่ 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

Sashkin (1988) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

Westley & Mintzberg (1989) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริงสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การมอบอำนาจ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ 5) ความคิดสร้างสรรค์ 6) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7) การยึดมั่นในอุดมการณ์

Braun (1991) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

Dubrin (2006) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

พิชาย รัตนดิถ ก ณ ภูเก็ต (2552) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น 3) ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

สุรพันธ์ เสนานุช (2553) อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มี 4 ลักษณะ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการประเมินวิสัยทัศน์ คุณลักษณะทั้ง 4 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาและส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

กฤษณ์ รุยาพร (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการยึดมั่นในอุดมการณ์ หรือการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความเสียสละ มีวินัย มีวิธีการตัดสินใจรวดเร็วในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

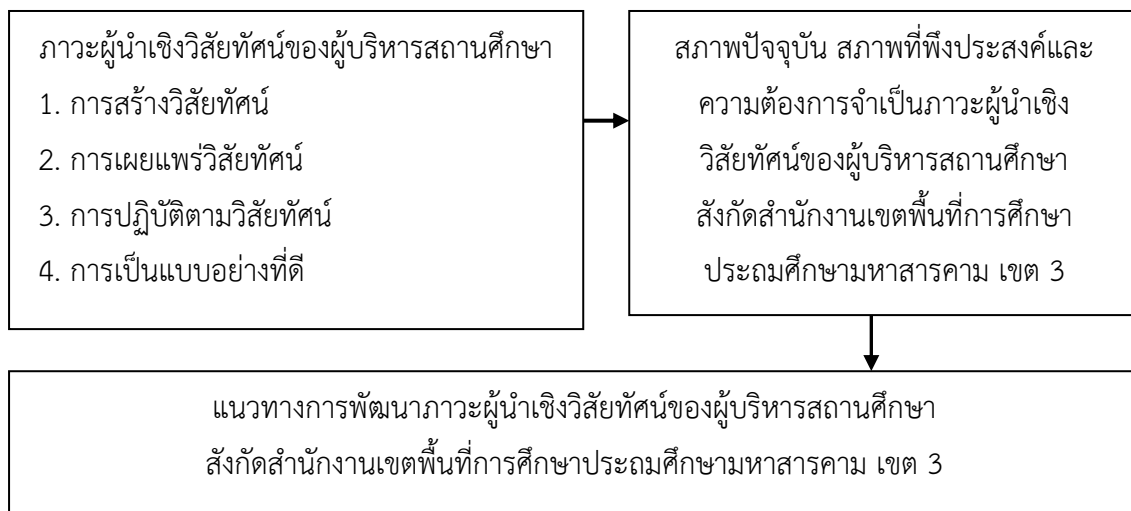
รักเกียรติ หงษ์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559) อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่ามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การนำการเปลี่ยนแปลง 5) การนำองค์กร 6) การติดต่อสื่อสาร 7) การรวมพลังใจ

สรุปจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยเริ่มต้นจากการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน จึงให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ อันก่อให้เกิดความคิดใหม่ มีวิธีการและกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้องค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามหสาครคม เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด	จำนวน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	99	99	350	449	26	94	120
ขนาดกลาง	44	44	445	489	12	119	131

ขนาด	จำนวน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดใหญ่	2	8	120	128	2	32	34
รวม	145	151	915	1,066	40	245	285

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สรุปข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ .80 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) สรุปสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38 - 0.75 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.36 - 0.74

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่รวบรวมกลับคืน โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดการให้คะแนนตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) โดยใช้สูตรในการคำนวณ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI Modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1. การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 มาจัดลำดับความสำคัญ โดยเรียงดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มากำหนดประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ตามที่กำหนดไว้ จากนั้นสรุปผลการศึกษาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ นำมาพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยผู้วิจัยนำร่างแนวทาง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ตามที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

2.2 แบบประเมิน เป็นลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3. วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์

3.2 แบบประเมิน กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PN _{modified}	ลำดับ
1. การสร้างวิสัยทัศน์	3.36	0.73	ปานกลาง	4.72	0.25	มากที่สุด	0.41	1
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.40	0.82	ปานกลาง	4.76	0.18	มากที่สุด	0.40	2
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.43	0.78	ปานกลาง	4.77	0.20	มากที่สุด	0.39	3

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	3.46	0.75	ปานกลาง	4.73	0.22	มากที่สุด	0.34	4
เฉลี่ย	3.41	0.77	ปานกลาง	4.75	0.21	มากที่สุด	0.38	-

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.78) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.82) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.20) รองลงมาคือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.18) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.22) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.25) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็น โดยรวมมีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.38 เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.41) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.40) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.39) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (PNI_{modified} = 0.34) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้แนวทางการพัฒนา 39 แนวทาง แบ่งเป็น ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 11 แนวทาง ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 9 แนวทาง ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 10 แนวทาง ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 9 แนวทาง โดยมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายละเอียดสรุปผลการประเมิน ดังนี้

ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.20) รองลงมา คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.24) การปฏิบัติ

ตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.24) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.14) รองลงมา คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.26) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.24) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ



ภาวะผู้นำเชิง
วิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหาร
สถานศึกษา

- การสร้างวิสัยทัศน์ 11 แนวทาง
- การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 9 แนวทาง
- การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 10 แนวทาง
- การเป็นแบบอย่างที่ดี 9 แนวทาง

แผนภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความอดทนต่ออุปสรรคและปัญหาในทุกรูปแบบอยู่เสมอ ปฏิบัติตนน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไปทั้งภายในและภายนอก อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คิดคดโกง ไม่ส่อทุจริตในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่น่าศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ Bass & Riggio (2006) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ ประพฤติในสิ่งที่ถูก มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง คำนี้ถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มองโลกในแง่ดี สร้างความผูกพันร่วมกัน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553) ที่กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

ต้องแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึง การเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำเป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถไว้วางใจได้ เป็นผู้มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาที่มีความกระฉับกระเฉง และมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตามแบบอย่าง

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ยังมีน้อยอยู่ ซึ่งการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นเรื่องที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังที่จิตติมา วรณศรี (2550) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้ได้ผลดีนั้น คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติ จริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งนี้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อ ได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์กร รวมทั้งการ ยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์การ การมีความ รับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง (Hackman, et al, 2002)

ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.38 ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาคนเกิดการขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องมีการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Westley and Mintzberg (1989) ที่ได้กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการระดมความคิดร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม และคิดเชิงบวกเกี่ยวกับภาพอนาคตของสถานศึกษาเพื่อนำไปกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจ และการมองปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย รวมทั้งการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้สมาชิกมองเห็นภาพอนาคตได้ตรงกัน ซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้นำถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ แปลกใหม่ คิดนอกกรอบในการทำงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรกาญจน์ เฉียงกลาง (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รองลงมาคือด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และทักษิณ มวลมนตรี (2564) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบมี 39 แนวทาง 4 ด้าน และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Thomas (1991) ได้ศึกษาวิธีการที่ใช้ในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน โดยศึกษาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยเน้นในเรื่องการวางแผน การให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการศึกษา 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความชัดเจน มีความมุ่งมั่น และมีวิสัยทัศน์ส่วนตนที่เหมาะสมจะสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ 3) การพัฒนาคณะทำงานและวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับ Wilmore (2002) และสมัชชาจันทร์แสง (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วยการพัฒนาวิสัยทัศน์ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้บริหารต้องสื่อสารให้คนทราบทั้งผู้ปกครองสมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้ง บอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามาร่วมคิดร่วมกำหนดแนวทางซึ่งส่งผลให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับทักษิณ มวลมนตรี (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ควรได้รับ

การพัฒนา มี 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 บุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและวิธีการดำเนินงานดังกล่าวที่เหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่ออุปสรรคและปัญหาในทุกรูปแบบ ปฏิบัติตนน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจอยู่ตลอดเวลา และปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมอยู่เสมอ

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

เอกสารอ้างอิง

กฤษณ์ รุยาพร. (2559). *ผู้นำสร้างผู้นำ*. สมุทรปราการ : อุดมศึกษา.

จิตติมา วรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ธิงค์ ปียอนด์ บู้คส์.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุวัฒน์ เหมนวล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา
- รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทัศน์*, 18(2), 73–87.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2557). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโด ไชน่า.
- สมัชชา จันทรแสง. (2559). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 10 (1), 105-114.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564*. มหาสารคาม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *คู่มือการบริหารจัดการคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุริพันธ์ แสนานุช. (2553). *Visionary leadership: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. กรุงเทพฯ : สถาบันรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรกาญจน์ เฉียงกลาง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership*. 2nd edition. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Braun, J.B. (1991). An analysis of principal leadership vision and its relationship to school climate. *Dissertation Abstract International*, 52 (4), 1139-A.
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd edition. New York: Harper and Row.



- Dubrin, A.J. (2006). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Hackman, D.G., Schmitt-Oliver, D.M., & Tracy, J.C. (2002). *The Standards-based Administrative Internship: Putting the /SLLC Standards into Practice*. Lanham: The Scarecrow Press.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. **30(3)**, 607-610.
- 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.
- Thomas J. (1991). *The Principalship a Reflective Perspective*. 2nd edition. Boston: Allyn Bacon.
- Westley, F. & Mintzberg, H. (1989). Visionary leadership and strategic management. *Strategic Management Journal*, *10*, 17-32.
- Wilmore, E.L. (2002). *Principal Leadership: Applying the New Educational Leadership Constituent Council (ELCC) Standards*. Thousand Oak, California: Conwin Press.