



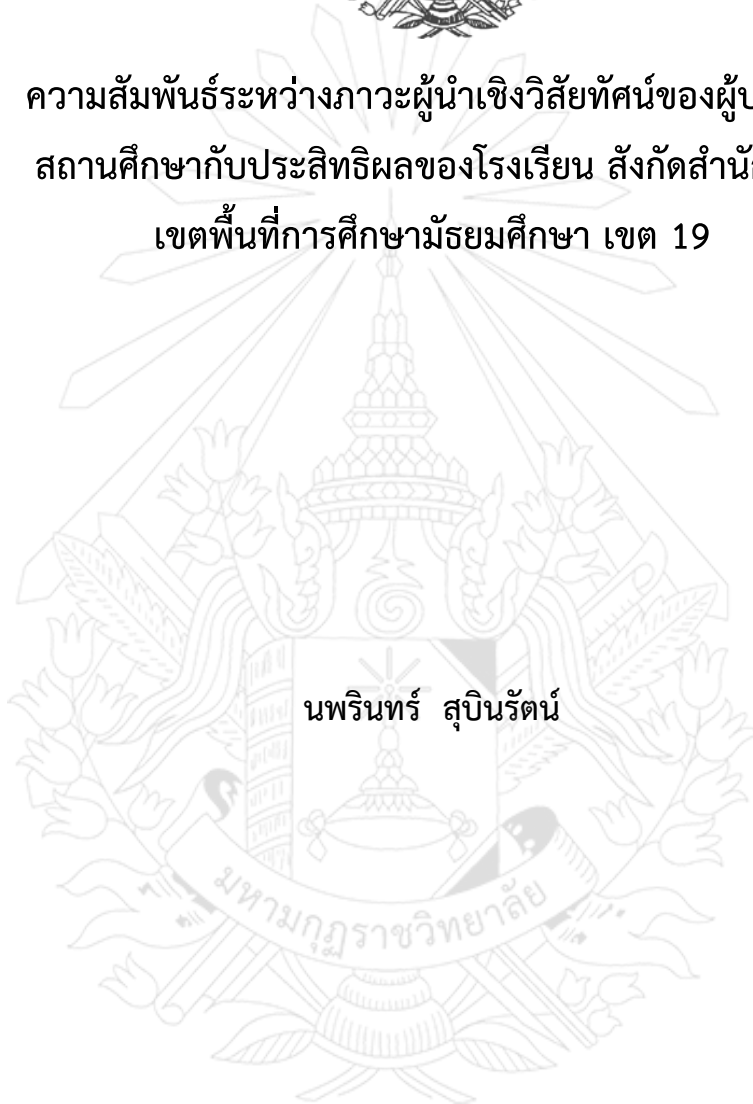
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

นพรินทร์ สุบินรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
กุมภาพันธ์ 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19



นพรินทร์ สุปินรัตน์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กุมภาพันธ์ 2561

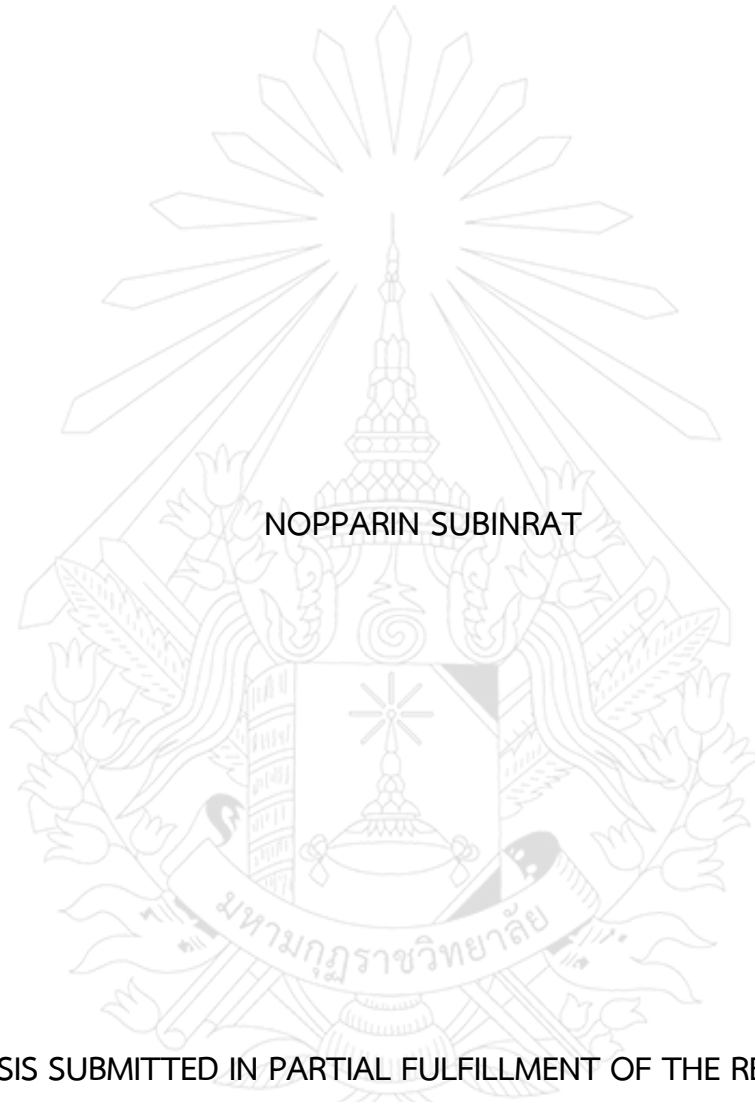
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
กุมภาพันธ์ 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF THE
ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 19

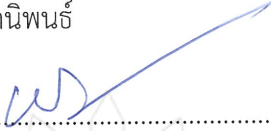


NOPPARIN SUBINRAT


A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION ADMINISTRATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
FEBRUARY 2018
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นายณพรินทร์ สุบินรัตน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

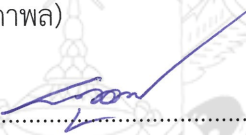
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

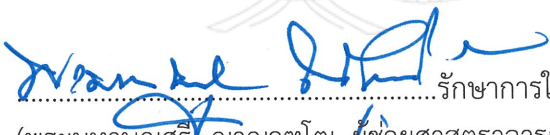

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์)


.....กรรมการ
(ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ)

บัณฑิตวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


.....รักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ญาณจุฑาโฒ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

วันที่ 28 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

5820850532018 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา; ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์/ประสิทธิผลของโรงเรียน/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19

นพรินทร์ สุบินรัตน์: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF THE ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 19). วรรณกรรมควบคุมวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม, 137 หน้า, ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 326 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.695$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5820850532018: MAJOR : EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (MASTER OF EDUCATION)

KEYWORD : VISIONARY LEADERSHIP / EFFECTIVENESS OF SCHOOLS / THE

SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 19

NOPPARIN SUBINRAT : THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF THE ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 19. ADVISORY COMMITTEE : ASSOC. PROF. DR. PIM-ON SOD-IUM, 137 PP. B.E. 2561 (2018).

The objectives of the research were 1) to study the visionary leadership of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office 19, 2) to study the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 19, and 3) to study the relationship between visionary leadership of the administrators and effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 19. The research samples were 326 government officials and educational personnel under Secondary Educational Service Area Office 19. The research instrument used to collect data was the rating scale questionnaire, and the data were statistically analysed through the statistical package for the social sciences (SPSS) in terms of frequency distribution, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. The statistics used for the hypothetical test was the Pearson's Correlation Coefficient method.

The results of the study were as follows :-

1. The visionary leadership of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office 19 was found to be overall and in each aspect at a high level.

2. The effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 19 was found to be overall and in each aspect at a high level.

3. The relationship between the visionary leadership of the administrators and effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 19 was found to be positive at a moderate level ($r = .695$) and at a statistical significance level of .01.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตา กรณอย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. พิมพอร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขตลอดเวลา ในการดำเนินการจัดทำ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงพระคุณเป็นอย่างยิ่งจึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิณพงศ์ ศรีจันทร์ ดร.ดุชนันท์ แก้วอินทร์ ดร.สมเจษฎ์ ศรีสมจักร์ และ ดร.จิระศักดิ์ ชัยชนะทรัพย์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบคุณภาพ และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 19 (เลย-หนองบัวลำภู) ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้ข้อมูลครบถ้วน พี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัย ด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ภรรยา ครอบครัวสุบินรัตน์และครอบครัวบุญเลี้ยง พร้อมทั้งขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา คณาจารย์ทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นพรินทร์ สุบินรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
ประกาศคุณูปการ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	10
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	10
2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	12
2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	14
2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	32
2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน	32
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	36
2.2.3 ความสำคัญประสิทธิผลของโรงเรียน	39
2.2.4 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน	40
2.2.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	43
2.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	55
3.1	55
3.2	56
3.3	57
3.4	60
3.5	61
3.6	62
4	63
4.1	63
4.2	64
4.3	66
4.4	71
4.5	76
5	78
5.1	79
5.2	83
5.3	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก	103
ภาคผนวก ข	105
ภาคผนวก ค	111
ภาคผนวก ง	113
ภาคผนวก จ	121

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ฉ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)	127
ภาคผนวก ช ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Correlation Coefficient	135
ประวัติผู้วิจัย	137



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะของนักวิชาการ	18
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตำแหน่งหน้าที่ และจังหวัด	56
3.2	แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และประสิทธิผลของโรงเรียน	59
4.1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน	64
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมและรายด้าน	66
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ	67
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ	68
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ	69
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมและรายข้อ	70
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้าน	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมและรายข้อ	72
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้อ	73
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ	74
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ	75
4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19	76

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1.1	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5
2.1	รูปแบบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	19
3.1	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	60



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมีการเติบโต และพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้าน การเมือง การปกครอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ความเจริญก้าวหน้าทาง ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพิทักษ์สิ่งแวดล้อม ในทางกลับกัน ความตกต่ำของเศรษฐกิจโลก มีสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมามากมาย องค์กร ที่มีรากฐานทางด้านสังคม วัฒนธรรมด้านการศึกษาที่แข็งแกร่งก็จะปรับตัวและสร้างความอยู่รอดได้ ในทางกลับกันองค์กรที่มีกระบวนการศึกษาและการพัฒนาองค์ความรู้ในสังคมที่อ่อนแอจะเกิด ความสับสน วุ่นวาย ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการดำเนินงานขององค์กรเพราะผู้นำจะเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรด้านการศึกษา จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559 ที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อให้คนไทยมีความสุข พึ่งตนเองได้ และก้าวทันโลก โดยรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ความรู้ และเทคโนโลยี ได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม มีภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการ มีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ สุจริต เครื่องมือสำคัญที่จะใช้พัฒนาคนให้มีคุณค่านั้นก็คือ “การศึกษา” (สมัชชา จันทรแสง, 2558)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ได้ กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 8 บัญญัติว่าการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการ เรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 9 บัญญัติว่าระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักเอกภาพด้านนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ

เป็นที่ทราบกันดีว่าการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ มีความรวดเร็วฉับไว และเป็นไปได้ตลอดเวลา สร้างความสับสนให้กับบุคคลในสังคมอย่างมากซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา และต่อสถานศึกษาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษายุคปัจจุบันจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างดี (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2554, หน้า 723) ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหาร ในการเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษา ผู้นำจะต้องมีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง เช่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีอุดมการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญ กับเหตุการณ์ และมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานเป็นทีม สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนในการปฏิบัติงาน การใช้ลักษณะของภาวะผู้นำในเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม และตามสถานการณ์นั้น ไม่เพียงพอ ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ จึงต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้นำให้มากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะขาดมิได้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557) การพัฒนาองค์กรสมัยใหม่จนประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำเพราะผู้นำคือผู้ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ องค์กรยุคใหม่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนที่วิสัยทัศน์ และมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และมีความยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งผู้นำยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำ 3 ประการ คือ ภาวะผู้นำที่เปรียบเสมือนความสามารถที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศ และ ภาวะผู้นำที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้สภาพเสมือนจริง จึงจะสามารถจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อจัดการและตอบสนองเชิงวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม **นภวรรณ คณานุรักษ์** (2552, หน้า 138) ขณะที่ **ภารดี อนันต์นาวิ** (2551, หน้า 5) กล่าวว่าจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมี คือ การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) การมีความรัก ให้ลูกน้อง (Passionate) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การมีความยืดหยุ่น (Flexible) มีความสามารถในการจูงใจ (Inspiring) มีการใช้นวัตกรรม (Innovation) มีความกล้า (Courageous) มีจินตนาการสูง (Imaginative) ชื่นชมการทดลอง (Experimental) และมีความเป็นอิสระ (Independent) และจากผลการวิจัยของ **กรวัฒน์ อัตชู** (2559) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย อยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งผลการวิจัยของ **ภวพร วรรณไชย** (2559, หน้า170-173) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงที่สุด

ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ

และมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ที่สามารถจัดการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เก่ง ดี และมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนสอดคล้องกับ **สมชาย ตั้งศุภศิริ** (2554, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของการบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งระบบ สามารถอธิบายถึงคุณภาพการบริหารของผู้บริหารของโรงเรียน และคุณภาพการสอนของครู และเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนด้วย ซึ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการศึกษาต่อไปได้ จึงถือว่าได้ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ขณะที่ **Hoy & Miskel** (2008) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 องค์ประกอบคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งอาจกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ที่ต้องทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายของการศึกษา และเป็นผู้มีหน้าที่สำคัญยิ่งในการส่งเสริมให้เกิดการรวมพลังร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ **สมใจ ปิติโส** (2556, หน้า 24) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยเป็นอย่าง มากทั้งนี้เพราะประสิทธิผลจะเป็นตัวชี้วัดและบ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์การหรือหน่วยงาน

จากข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ทำให้ทราบว่า สภาพความสำเร็จและสภาพปัญหาของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ปัญหาที่สำคัญโดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบระดับชาติ หรือ (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ประจำปีการศึกษา 2558 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และจำนวนนักเรียนมีแนวโน้มลดลง

จากสภาพความเป็นมาที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยที่ค้นพบจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเอง รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.2.1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

1.2.2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

1.2.3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

1.3 สมมติฐานการวิจัย

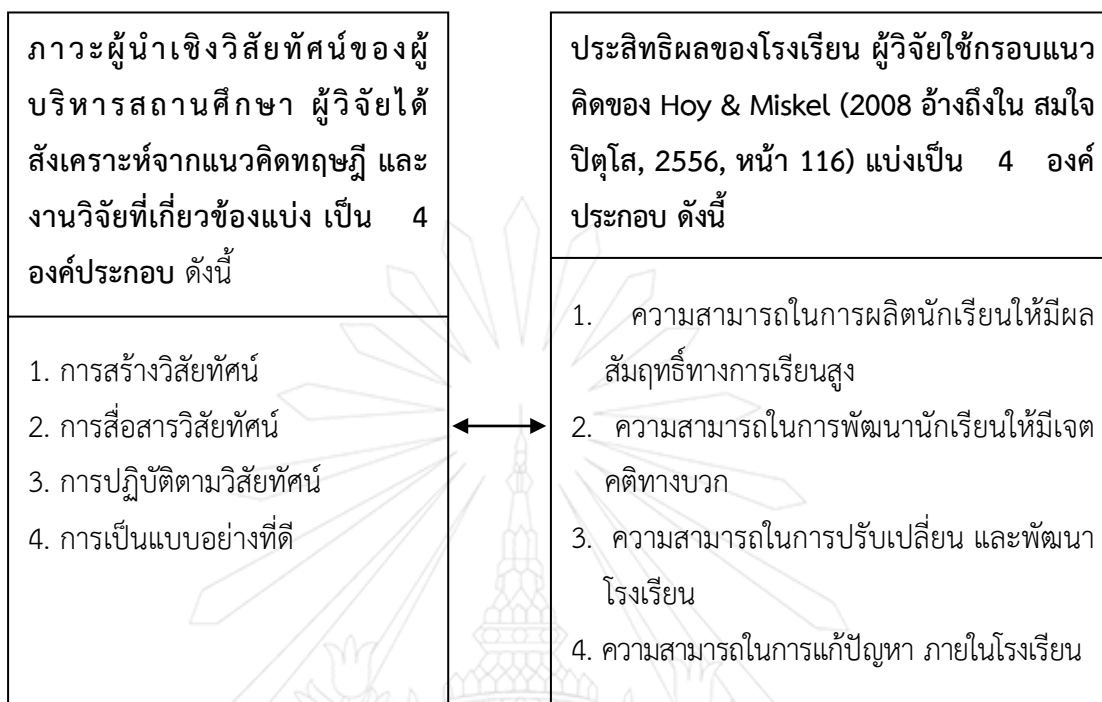
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีความสัมพันธ์กัน

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของนักวิชาการ 15 คน มาสังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ศึกษาตามแนวความคิดของ Hoy & Miskel (2008 อ้างถึงใน สมใจ ปิติโส, 2556, หน้า 116) ซึ่งแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังแผนภูมิที่ 1.1

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



แผนภูมิที่ 1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยมีขอบเขตเนื้อหา แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.5.1.1 ตัวแปรที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์
- 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์
- 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

1.5.1.2 ตัวแปรที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Hoy & Miskel (2008 อ้างถึงใน สมใจ ปิตุโส, 2556, หน้า 116) แบ่งองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คนและครูผู้สอน จำนวน 2,052 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,184 คน (สารสนเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559: สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2559)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 306 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 326 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2557, หน้า 35)

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร ดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์
- 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์
- 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

1.5.3.2 ตัวแปรที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Hoy & Miskel (2008 อ้างถึงใน สมใจ ปิตุโส, 2556 , หน้า 116) แบ่งองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารทั้งระดับสถานศึกษา และระดับนโยบายในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ต่อไป

1.6.2 ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้สนใจสามารถศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในการพัฒนาการศึกษาในทุกๆระดับ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการ ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามซึ่ง จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจ และเห็นภาพปัจจุบันขององค์การเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ภาพใหม่ในอนาคตที่ดีกว่า โดยมีทิศทางอย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้จริง โดยการกระตุ้น จูงใจ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางให้เกิดภาพอนาคตที่ชัดเจนด้วยการระดมความคิดเห็นของทุกคน นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีกระตุ้นสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งการอบรม การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย หรืออื่น ๆ เพื่ออธิบายโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงทั้งนี้โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมีการกระจายอำนาจให้บุคลากร

การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรมยึดมั่นในวิสัยทัศน์เป็นผู้ที่อุทิศตนมีประชาธิปไตย และเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานจนบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ศรัทธาต่อผู้บริหาร

ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคน ที่ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้รับความพอใจและการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ จนนักเรียนได้รับรางวัล จากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีคุณธรรม มีเจตคติและค่านิยมที่ดี จนนักเรียนเกิดการพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจ

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมมือกันพัฒนาด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ครูมีการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้ทันต่อเชิงวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ใช้ในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งเกิดจากความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน ปัญหาเร่งด่วน สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความพึงพอใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ประกอบด้วย พื้นที่จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ซึ่งจำแนกเป็น 4 ขนาดดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ไม่ถึง 500 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 500 คน - 1,499 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คน - 2,499 คน
- 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับเงินเดือน จากงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งครูและครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.3 ความสำคัญประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.4 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้มากมายแตกต่างกันไปตามทักษะหรือแนวทางการศึกษาวิจัยดังนี้

ศักดิ์เดช สังคพัฒน์ (2558, หน้า 60) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าการที่ผู้นำได้ใช้อิทธิพล หรือตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อผู้ตามหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติการอันจะนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนด

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดวงใจ บุญหล้า (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการทางอิทธิพลอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรมของผู้ที่มีต่อกลุ่มหรือองค์กร ที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภายในกลุ่มเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์กร

อรอนงค์ โรจนวิวัฒนบุลย์ (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีศิลปะทั้งการบอกและชี้แนะเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

นุชา สระสม (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้แล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงาน รวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง คำว่า ภาวะผู้นำ เป็นการประสมคำระหว่างคำว่า ภาวะ กับ ผู้นำ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ไม่ได้บัญญัติคำว่า ภาวะผู้นำ แต่บัญญัติว่า ภาวะเป็นคำนามแปลว่า ความมีหรือความเป็นหรือความปรากฏ ส่วนคำว่า ผู้นำ ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรงแต่มีคำที่ใกล้เคียงกันมาก คือคำว่า หัวหน้า เป็นคำนามแปลว่า ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ และบัญญัติ ไว้อีกคำหนึ่ง คือ ผู้จัดการ เป็นคำนามแปลว่าบุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ เมื่อพิจารณารากศัพท์ที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547, หน้า 116) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนการใหม่ เป้าหมายใหม่ เน้นสิ่งใหม่ และเปลี่ยนแปลงใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคนอื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตาม

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นการใช้อิทธิพล ของคนหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้ หรือสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ คือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal)

Yulk (2010, p. 20) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำของนักการศึกษาตลอด 50 ปี ว่าภาวะผู้นำจากหลาย ๆ ท่านว่ามีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลต่อกลุ่มชนในการนำทาง โดยมีองค์ประกอบด้านโครงสร้างกิจกรรมที่จะสนับสนุนบุคคลเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของคน ในองค์การ

House & other (1999, p. 184 ; cited in Yulk, 2010, p. 21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพล แรงจูงใจและกระบวนการอื่นในการที่จะให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Bass (1985, p. 545) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนด เจตคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปในระดับที่สูงกว่า

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการ ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้มากมายแตกต่างกันไปตามทัศนะหรือแนวทางการศึกษาวิจัยดังนี้

กรวัฒน์ อัทธู (2559, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถ ของผู้นำในการเข้าใจ และเห็นภาพปัจจุบันขององค์การ แล้วสามารถใช้ทักษะและกระบวนการ ทัศน์ใหม่ที่เหมาะสมเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ภาพใหม่ในอนาคตที่ดีกว่า โดยมีทิศทางอย่าง ชัดเจน และมีการขยายความคิดนี้ให้เกิดการยอมรับอย่างทั่วถึง แล้วมีการนำไปปฏิบัติจริงด้วยจิต วิญญาณอย่างทุ่มเท โดยการกระตุ้น จูงใจ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกระตือ รือ ร้น และกระทำตนเป็นแบบอย่างตามหลักความพอเพียง และศีลธรรมอันดี

ภวพร วรรณไชย (2559, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนดภาพอนาคตขององค์การ มีการสื่อสารโน้มน้าว ครูในโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ร่วมกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพและ มีความคิด สร้างสรรค์ และทั้งนี้ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม

สมัชชา จันทร์แสง (2558, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำ ต้องเป็น ผู้มีวิสัยทัศน์เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตขององค์การ ผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้ เกิดความคิดสร้างสรรค์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธา และร่วมสาน ฝันขององค์การได้อย่างเต็มความสามารถ

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดภาพอนาคตของโรงเรียน โดยการสื่อสาร จูงใจ และโน้มน้าวไปสู่การปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ และกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรม

นิกัญญา ลั่นเหลือ (2554, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคต ขององค์กร กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) โดยการโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาท และทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำให้กำลังใจกับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ ดังนั้น พฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรม คือ สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

สุริพันธ์ แสนานุช (2553, หน้า 31-33) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นลักษณะของผู้นำที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ การนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างโอกาส การสร้างพลัง และการสร้างจริยธรรมซึ่งเป็น ที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

พิชาย รัตนดิถ ฤกษ์ (2552, หน้า 195) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์กรหรือประเทศในอนาคต มีลักษณะ มีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร

Kapu (2009) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ สามารถสื่อสาร ถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่องมีการสร้างเครือข่ายและสร้างนวัตกรรม

Hatch (2005) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมกันตัดสินใจ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้นิเทศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

Robbins (2003) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้าง และสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้น จากปัจจุบันอย่างไร น่าสนใจ และ วิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือก และปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะพรสวรรค์และทรัพยากร จะถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

จากแนวคิดของนักวิชาการผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจ และเห็นภาพปัจจุบันขององค์กรเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ภาพใหม่ในอนาคตที่ดีกว่า โดยมีทิศทางอย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้จริง โดยการกระตุ้น จูงใจ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

กรวัฒน์ อัทธู (2559, หน้า 23) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ภวพร วรรณไชย (2559, หน้า 84) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) การเพิ่มพลังอำนาจ

สมัชชา จันทรแสง (2558, หน้า 9) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 49) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ 3 ประการ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 45) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังนี้คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ วิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แล้วนำมาวิเคราะห์ กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร ไปสู่ให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งไว้ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รวมถึง การโน้มน้าว จูงใจให้ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยอาศัยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกายความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

นิกัญชลา สันเหลือ (2554, หน้า 45) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) มีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมาย และสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการ พร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่สำคัญ อันประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่

วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role mode)

สมชาย เทพแสง (2552, หน้า 84-90) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังนี้คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน 2) การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ 3) การปฏิบัติงานที่เน้นการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง 4) ใช้หลักของมนุษยสัมพันธ์ และ 5) การสร้างเครือข่ายเพื่อระดมทรัพยากรและสรรพกำลังจากภายนอกให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ

Rock (2009) ได้อธิบายเรื่องของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าสามารถแยกเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role mode)

Kapur (2007) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การประเมินวิสัยทัศน์ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 6) การสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง

DuBrin (2006) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอน ที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมินและตัดสินใจเลือก ทั้งนี้โดยใช้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไรและต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้คนอื่น ๆ รับทราบ และนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิด ขยาย หรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

Thompson (2005) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แยกองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การประเมินวิสัยทัศน์ 5) การเพิ่มพลังอำนาจ 6) มนุษยสัมพันธ์ และ 7) การทำงานเป็นทีม

Zaccaro & Banks (2004) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต 2) การสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด 3) การกระทำเพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ และ 4) ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง

Sashkin & Sashkin (2003) ซึ่งได้กล่าวถึงบริบท 3 ประการของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และการสร้างวัฒนธรรมผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Kahan (2002) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะดังนี้คือ 1) การเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมโดยจริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน 2) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้นโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และ 6) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์การ

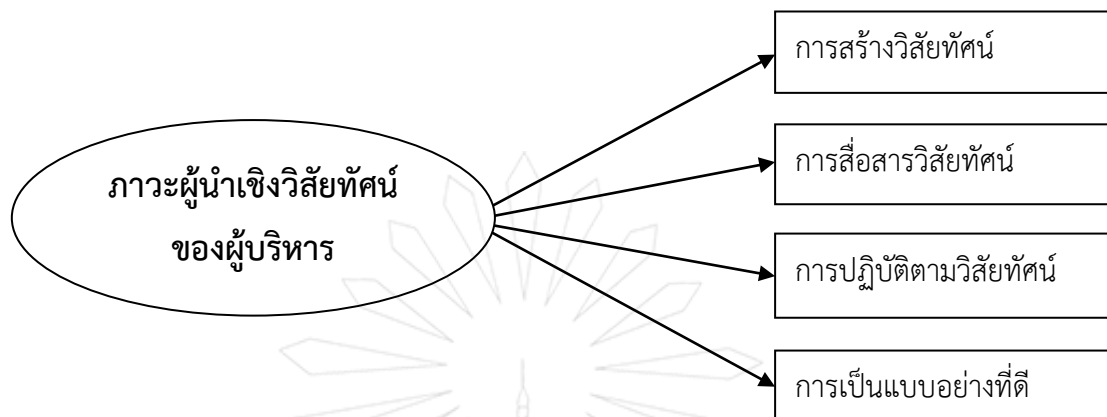
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศจำนวน 15 คนสำหรับ การวิจัยในครั้งนี้ที่มีความถี่ในระดับสูงจะเห็นได้ว่ามี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์ประกอบที่มีความถี่สูงคือ 14, 14, 14 และ 9 ตามลำดับ แสดงว่านักวิชาการทั้ง 15 คนมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นองค์ประกอบที่ดีและจำเป็นต่อการมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะของนักวิชาการ

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์	กรวัฒน์ อัดชู (2559)	ภาพร วรณชัย (2559)	สมัชชา จันทร์แสง (2558)	นนทิพร สาน้อย (2557)	สุวิทย์ ยอดตลละ (2556)	นิกัญชล ต้นเทถือ (2554)	ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553)	สมชาย เทพแสง (2552)	Rock (2009)	Kapur (2007)	DuBrin (2006)	Thompson (2005)	Zaccaro & Banks (2004)	Sashkin&Sashkin (2003)	Kahan (2002)	ความถี่
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		14
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	9
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจ		✓			✓			✓				✓				4
6. การทำงานเป็นทีม								✓			✓	✓			✓	4
7. การใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ										✓					✓	2
8. การประเมินวิสัยทัศน์										✓		✓				2
9. คิดสร้างสรรค์									✓					✓		2
10. การมีส่วนร่วม								✓								1
11. การสร้างความไว้วางใจ													✓			1
12. การสร้างเครือข่าย								✓								1
13. การใช้มนุษยสัมพันธ์												✓				1
14. การอบรมพัฒนาบุคลากร															✓	1
15. การจัดสภาพแวดล้อม															✓	1

จากตารางที่ 2.1 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัย นำมาสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศพบว่า นักวิชาการ นักวิจัย จำนวน 15 ท่านซึ่งแนวคิดแต่ละท่านได้นำเสนอทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สรุปได้ว่ามีองค์ประกอบที่บ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 15 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป นำมาเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนรูปแบบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาดังแผนภูมิที่ 2.1



แผนภูมิที่ 2.1 รูปแบบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากแผนภูมิที่ 2.1 พบว่า ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ดังต่อไปนี้

กรวัฒน์ อัฐขุ (2559, หน้า 24) สรุปลว่าการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซโย ร่วมกับบุคลากรกำหนดภาพในอนาคตที่มีการสร้างและพัฒนาให้แตกต่างจากภาพปัจจุบันอย่างชัดเจนด้วยการระดมความคิดของทุกคนโดยไม่ขัดต่อเป้าประสงค์ ขององค์การ เป็นภาพที่เฉพาะเจาะจง เป็นไปได้ น่าเชื่อถือ ดึงดูดใจ และทุกคนสามารถเห็นแนวทางที่จะไปสู่ภาพนั้นอันจะทำให้องค์การมีความหวัง และมีความเชื่อว่าองค์การจะมีสภาพที่ดีขึ้นกว่าสภาพเดิม

ภาพร วรรณไชย (2559, หน้า 88) สรุปลว่าการสร้างวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน

สมัชชา จันทรแสง (2558 , หน้า 31) สรุปว่าการสร้างวิสัยทัศน์คือพฤติกรรมที่แสดงออก ถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การของผู้บริหารสถาน ศึกษา โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การมองปัญหาที่ เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทายกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 51) สรุปไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำหรือ ผู้บริหารสามารถสร้างภาพของอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยต้องอาศัยการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดผลดีที่สุุดกับสถานศึกษา

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 61) สรุปไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถ ของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การแล้วนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึง ประสงค์ในอนาคต ขององค์การไปสู่ให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2554, หน้า 744) ได้กล่าวสรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การ กำหนดภาพในอนาคตที่บ่งบอกถึงความเป็นเลิศขององค์การ ซึ่งวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะเป็นตัวบ่งชี้ ทิศทางของอนาคต จะมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางใด ผลที่เกิดขึ้นในอนาคตจะเป็นอย่างไร โดยที่การ สร้างวิสัยทัศน์มีขั้นตอน ที่สำคัญ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาสร้างวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์ ข้อมูล การนำข้อมูลมาสังเคราะห์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การ ประเมินผลจาก ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ

นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554, หน้า 52) สรุปว่าการสร้างวิสัยทัศน์หมายถึงพฤติกรรมการ แสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพ การณ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์การโดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคต ผ่าน วิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทายกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบ ในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

จิตติมา วรรณศรี (2550, หน้า 32) อธิบายการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพที่ต้องการ จะเป็นในอนาคตของสถานศึกษาโดยมีที่มาจากความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวม ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษารวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ ข้อมูลสังเคราะห์ข้อมูลผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

ชลาลัย นิमितบุตร (2550, หน้า 34) อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์หมายถึงผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ ต้องการ อย่างแท้จริงคืออะไรทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการ สังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา

Willmore (2002, pp. 20-21) ได้อธิบายถึงความหมายการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่ง ในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

DuBrin (2006, p. 94) ได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็นโดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ได้แก่วิเคราะห์สภาพแวดล้อมวิเคราะห์ห้วงการกำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวยประเมิน และตัดสินใจเลือกทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่าปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไร และต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

Locke (1991, pp. 53-54) ได้เสนอแนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้มาได้มาจากวิธีการดังต่อไปนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลหมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร 2) การจัดกระทำข้อมูลหมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้เป็นคือ การมีสายตาวไกลความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์กรความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคตความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กรความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้นการมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา 3) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจนมีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่อชัดเจนทำทนายมุ่งอนาคตมั่นคงปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

Ellis & Joslin (1990, p. 5) มีความคิดเห็นว่าทุกโรงเรียนย่อมมีศักยภาพเฉพาะของตนที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างได้ดีตั้งนั้นในการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนจึงต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใดโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในโรงเรียนแล้วนำข้อมูลที่นำมาสังเคราะห์เป็นภาพรวมของโรงเรียนเพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนไปทางใด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางให้เกิดภาพอนาคตที่ชัดเจน ด้วยการระดมความคิดเห็นของทุกคน นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีกระตุ้น สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ (articulating)

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารวิสัยทัศน์ ไว้ดังต่อไปนี้

กรวัฒน์ อัดชู (2559, หน้า 25) สรุปว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโชนันนาว จูงใจ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์การโดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย ผ่านความรู้สึกเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็น การบอกกล่าวอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การอบรม การสัมมนา การประชุมหารือ หรือวิธีการอื่น ๆ อย่างทั่วถึง ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทั้งนี้ต้องมีความกระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย และชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและคุณประโยชน์ของวิสัยทัศน์ที่ผู้เกี่ยวข้อง จะได้รับ

ภวพร วรรณไชย (2559, หน้า 91) สรุปว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสื่อสารอธิบายหรือการจูงใจโน้มน้าวให้คนอื่นเกิดความเข้าใจ ต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

สมัชชา จันทรแสง (2558 , หน้า 34) สรุปว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ฟังมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสื่อสารรวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษเชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับองค์การ

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 64) กล่าวสรุปได้ว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารอธิบายหรือการจูงใจโน้มน้าวให้คนอื่นเกิดความเข้าใจ ต่อวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2554, หน้า 746) ได้กล่าวสรุปว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึงผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยการใช้คำพูดสัญลักษณ์ การกระทำ การให้รางวัลผู้ได้บังคับบัญชา และการยกย่องชมเชย

นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554, หน้า 56) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะ ในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจให้หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษเชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

ทองใบ สุดชาติ (2551) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสามารถ ในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

DuBrin (2006, p. 94) ได้อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแค่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้นแต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิดขยหรือขยายความคิดความเชื่อแนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

Zaccaro & Banks (2004, pp. 367-380) เสนอวิธีการจะแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้นจำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับซึ่งสามารถดำเนินการ ได้หลายแนวทางโดยการใช้วาทศิลป์เช่นการใช้อุปมาการเขียนเป็นคำขวัญการ เขียนเป็นข้อความ ที่มีความหมายการใช้ภาพสัญลักษณ์ใด ๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์

Hackman Schmitt-Oliver & Tracy (2002, pp. 46-47) ได้กล่าวว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ ที่มีประสิทธิผลทั้งภายในองค์การและไปสู่ชุมชนควรใช้สื่อสารทางสายตา การนำเสนอด้วยการเขียนและการพูด ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกของสมาชิกในโรงเรียนเป็นการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดและกล่าวว่าข้อความที่เป็นวิสัยทัศน์จะต้องสามารถเห็นได้จากประกาศรายวัน รายสัปดาห์ ในจดหมายข่าวหรือคู่มือดำเนินงาน ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ โหมมเพจหรือหนังสือพิมพ์ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้อีกโอกาสที่จะนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพทุกวันเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสาร (message) ที่จะต้องสื่อสารออกไปรวมทั้งวิธีการที่ใช้ให้เหมาะสมอาจเป็นการพูดหรือเป็นการกระทำ สื่อสัญลักษณ์อื่น ๆ โดยจำเป็นต้องสังเกตจากปฏิกิริยาของผู้ฟังรวมทั้งคำนึงถึงภูมิหลังความสนใจของรับสารและเวลาที่ใช้ด้วย

Wilmore (2002, p. 21) กล่าวไว้ว่า หากได้วางแผนการเดินทางเอาไว้แล้ว แต่ไม่บอก ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบว่าจะไปที่ไหน เมื่อไหร่ เขาย่อมไม่สามารถให้ความช่วยเหลือในการเดินทางไป ให้ถึงจุดหมายได้ ดังนั้นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนทราบ รวมทั้งเชิญชวนให้ผู้เกี่ยวข้องมามีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจสื่อสาร โดยการพูด การบอกกล่าว หรือการเขียนเป็นข้อความ

Georiades & Macdonell (1998, pp. 130-131) ได้กล่าวว่า แนวทางการสื่อสารวิสัยทัศน์แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) การใช้ถ้อยคำ (word) โดยเป็นเรื่องเล่า คำขวัญและละคร 2) การใช้สื่อทางสายตา (visuals) โดยใช้ภาพรูปปั้น สัญลักษณ์ ภาพกราฟิก และ 3) การสัญลักษณ์ (symbols) โดยใช้อุปมาอุปไมย เรื่องเล่านิทาน เพลงหรือการแสดงการละคร เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยกล่าวโดยสรุปได้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งการอบรม การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย หรืออื่น ๆ เพื่ออธิบายโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารวิสัยทัศน์ ไว้ดังต่อไปนี้

กรวัฒน์ อัทชู (2559, หน้า 26) สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียน ในเครื่องมือลนิธิไทยโซโย ลงมือดำเนินการบริหารจัดการให้ที่สามารถเห็น เป็นรูปธรรมได้ เพื่อให้วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้เป็นจริง เช่น จัดการประชุมระดมความคิดและกลั่นกรองเพื่อร่วมกันจัดทำแผนงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การที่กำหนดไว้ การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมบางอย่างเพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การให้ดีขึ้น ศึกษาดูงาน เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์การ มีการจัดทำคู่มือการประเมินผลวิสัยทัศน์องค์การมีการจัดตั้งคณะกรรมการบูรณาการวิสัยทัศน์ขององค์การมีการสร้างบรรยากาศเปิดรับฟังจากทุกภาคส่วนในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์การ และสร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึก ร่วมใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลภายใต้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ภพร วรรณไชย (2559, หน้า 91) สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึงผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงโดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเทความสามารถและความพยายามของบุคลากรภายในโรงเรียน ดำเนินการสู่ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นให้เป็นผลสำเร็จ

สมัชชา จันทรแสง (2558 , หน้า 36) สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์คือพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงโดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงและ แปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมายแผนงานโครงการขององค์การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีมกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 68) สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงโดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเทความสามารถและความพยายามของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2554, หน้า 746) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยความร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด และความพยายามของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ดำเนิน ๆ ไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็น

การรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

นิกัญชลา ลันเหลือ (2554, หน้า 60) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมายแผนงานโครงการขององค์การรวมถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นที่กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, หน้า 41) สรุปไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จทั้งนี้โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่เป้าหมายแผนงานโครงการกิจวัตรประจำวันของโรงเรียนและโดยการสร้างความสัมพันธ์อันดี กับคณะครู

DuBrin (2006, p. 94) ได้อธิบายถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริงโดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่เป้าหมายแผนกลยุทธ์แผนงานโครงการและกิจกรรม ของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

Zaccaro & Banks (2004, pp. 367-368) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า แนวทาง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้มี 2 แนวทาง คือ

1) โดยการหลอมรวมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง และ2) โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัด วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความเห็นของผู้อื่น

Russell & Stone (2002, pp. 145-157) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จวิสัยทัศน์ที่ดีที่สามารถนำเสนอภาพในอนาคตขององค์การไปในทางที่ดีกว่าเดิม นั้น จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ใด ๆ แก่องค์การจนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติการสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการ ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์การซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันดังนั้นผู้บริหารระดับสูงนอกจากจะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์แล้วทักษะที่ต้องมีเช่นเดียวกันคือ การกำหนดกลยุทธ์นโยบายและโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะต้อง

สามารถแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่แผนระยะกลาง (3-5 ปี) และแผน กลยุทธ์ระยะสั้นได้ (1-2 ปี) รวมทั้งผู้บริหารระดับล่างต้องสามารถปฏิบัติตามแผนได้ทันที (1 สัปดาห์-1 ปี) ตามกรอบของระยะเวลาและการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงตามที่กำหนดไว้

Hackman Schmitt-Oliver & Tracy (2002, p. 47) ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำ และให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์กร รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพัน ของสมาชิกทุกคนในองค์กร การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียน กลายเป็นความจริง

Wilmore (2002, pp. 21-22) กล่าวว่า การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ อันได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและอื่น ๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎีข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงทั้งนี้โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมีการกระจายอำนาจให้บุคลากร

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารวิสัยทัศน์ ไว้ดังต่อไปนี้

กรวัฒน์ อัดชู (2559, หน้า 27) สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีหมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียน ในเครือมูลนิธิไทยโซ มีคุณสมบัติเป็นแบบอย่างในเรื่อง ความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ผูกพัน และอุทิศตน ในการปฏิบัติงานทั้งนี้ต้องมีความสม่ำเสมอ จริงใจให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่ง ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามหลักประชาธิปไตยโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด และไม่ฟุ่มเฟือยตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และดำเนินชีวิตภายใต้คุณธรรม และจริยธรรม อันดี

ภวพร วรรณไชย (2559, หน้า 91) สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) หมายถึงผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถในการประพฤติตน เป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

สุวิทย์ ยอดสละ (2556 หน้า70) สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรมโดยสร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

นิกัญชลา ลันเหลือ (2554, หน้า 62) สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง แก่ผู้ตามยึดมั่นในวิสัยทัศน์มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสร้างศรัทธา โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่นาคตเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

สุริพันธ์ุ เสนานุช (2553) กล่าวว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมหมายถึง ผู้นำมีความมุ่งมั่นมุ่งมั่นในเรื่องของจริยธรรมมาตั้งแต่เริ่มต้นทำให้เกิดการวางระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้การตัดสินใจในเรื่องสำคัญไม่ได้มีสิทธิ์ขาดอยู่ที่ผู้นำแต่จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา เพื่อพิจารณาและร่วมกันตัดสินใจนอกจากนั้นผู้บริหารจะให้การยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีความประพฤติ เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมอยู่เสมอมีการปลูกฝังค่านิยม ด้านจริยธรรมถ่ายทอดแนวคิดจากรุ่นสู่รุ่น และบรรจุหลักสูตรด้านจริยธรรมในการเรียนการสอน

สมชาย เทพแสง (2552) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่าง ที่ดีได้รับการยอมรับและไว้วางใจสร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการทำงานมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นผู้มีจิตใจ ในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ ความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงานให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเองสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีคือความสามารถของผู้นำในการสร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีจูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิดอดทนต่อปัญหาและมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดไว้ในคู่มือการขับเคลื่อนโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากลว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่นาคต

Kapur (2007) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีคือการไม่ย่อท้อมีความมุ่งมั่นหวังอดทนและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

Thompson (2005) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีหมายถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่รวมถึงการแสดงออกในลักษณะที่อบอุ่นให้ความสนใจต่อสมาชิก

Nanus (1992) กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีคือการแสดงออกของผู้บริหารเป็นแบบอย่าง เป็นผู้ที่คำปรึกษาผู้ฝึกสอนสร้างความไว้วางใจและการเน้นการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรมยึดมั่นในวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่อุทิศตนมีประชาธิปไตย และเป็นที่ยอมรับและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานจนบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ศรัทธาต่อผู้บริหาร

2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีผู้ศึกษาไว้มากมาย ดังนี้
งานวิจัยภายในประเทศ

กรวัฒน์ อัดชู (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูที่นับถือศาสนาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูที่นับถือศาสนาคริสต์มีความคิดเห็นสูงกว่าทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย ทั้งโดยภาพรวม และด้านที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ และด้านที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้าน ที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ ที่ไม่แตกต่างกัน

ภวพร วรรณไชย (2559) ที่ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ($r=.737$)

สมัชชา จันทร์แสง (2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 15 ตัว ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติ ดังนี้ = 13.15, $df = 25$, $p\text{-Value} = 0.97466$, $RMSEA=0.000$, $GFI=0.996$, $AGFI=0.979$ โดยตัวแปรแฝงในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ร้อยละ 87.3) ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสื่อสารส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยผ่านความคิดสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นนทิพร สาน้อย (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่างพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษากำระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหกปัจจัยนั้น โดยปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีเพียงสามปัจจัยตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยการสื่อสาร (0.339) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (0.281) และปัจจัยการจัดการข้อมูล (0.259) ตามลำดับ สมการพยากรณ์ ได้แก่ 1. สมการในรูปคะแนนดิบ 2. สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างของโปรแกรม เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วยสามโมเดล ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยใช้เวลาพัฒนา 169 ชั่วโมง ส่วนวิธีการพัฒนา ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง และการศึกษาดูงาน การอบรม และการปฏิบัติจริง ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาสี่ขั้นตอน คือ การประเมินก่อนการพัฒนา การพัฒนา การบูรณาการ และการประเมินหลังการพัฒนา ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ พบว่าผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีคะแนนก่อนพัฒนาเฉลี่ย 17.73 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 59.11 และมีคะแนนการพัฒนาเฉลี่ย 26.00 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86.67 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน ผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระยะติดตามผลสูงกว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาหลังพัฒนา ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

นิถุชลา สันเทือ (2554) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและจากการเปรียบเทียบ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31-40 ปี และระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และกลุ่มอายุ 31-40 ปี และระหว่างผู้บริหารกลุ่มที่อยู่ในระดับประถมศึกษา กับกลุ่มที่อยู่ระดับมัธยมศึกษา นอกนั้นไม่พบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยและจากการเปรียบเทียบ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ 1) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยบรรยากาศองค์การจำแนกตามเพศ 2) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำแนกตามอายุ 3) และปัจจัยการสื่อสาร จำแนกตามประสบการณ์ และ 4) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำแนกตามระดับสถานศึกษา นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์

จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.87) ปัจจัยการสื่อสาร (0.15) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (-0.04) และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.14) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมีหนึ่งปัจจัย คือ ปัจจัย ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.70) กับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.11) สำหรับอิทธิพลรวมมีค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.87) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (0.55) ปัจจัยการสื่อสาร (0.15) และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (-0.14)

ชลาสัย นิมิบุตร (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์สูงทั้งสามมิติโดยระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบันเป็นปัจจัยที่ทำให้การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบจากการวิจัยทางปริมาณพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้มี 5 ปัจจัย จากทั้ง 18 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในตัวผู้บริหารโรงเรียน 2 ปัจจัย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และพฤติกรรมผู้นำเชิงวิชาการ ปัจจัยภายในโรงเรียน 2 ปัจจัย คือ พฤติกรรมสนับสนุนและพฤติกรรมแตกแยก ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนมีเพียงปัจจัยเดียว คือ การมีส่วนร่วมโดยพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดแต่เมื่อบูรณาการโดยการสังเคราะห์ค้นพบเชิงปริมาณแล้วข้อค้นพบเชิงคุณภาพได้ข้อสรุปเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมสั่งการ และการให้ความช่วยเหลือจากชุมชนเป็นอีกสองปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

งานวิจัยต่างประเทศ

Thomas (1998) ได้ศึกษาวิธีการที่ใช้ในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียนโดยศึกษาการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัย สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยเน้นในเรื่องการวางแผนการให้ครูผู้ปกครองและนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความชัดเจนมีความมุ่งมั่นและมีวิสัยทัศน์ส่วนตนที่เหมาะสมจะสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้แบบจำลอง (Model) การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันที่ใช้ในการวิจัยเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิผลและใช้เป็นแม่แบบได้ การพัฒนาคณะทำงานและวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

Butt (1993, p. 746-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ผลการวิจัยพบว่าศึกษาธิการได้ใช้พฤติกรรมในการสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์คือทำให้มีส่วนร่วมการให้อำนาจความกล้าเสี่ยงการสื่อสารอย่างชัดเจนการสร้างความไว้วางใจการสนับสนุนนักเรียนการทุ่มเทกับงานการเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลาการจัดการจัดหาทรัพยากรการพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์การ

Johnson (1992, p. 3785-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนโครงสร้างของโรงเรียนและความเป็นอิสระทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ Oregon ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับโครงสร้างของโรงเรียน และโครงสร้างของโรงเรียนกับความเป็นเลิศทางวิชาการของครูแต่ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นอิสระทางวิชาการของครูมีความชัดเจนน้อย

Fekete (1991, p. 755) ได้ศึกษาองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 5 ประการ คือ เวลาแหล่งกำเนิดธรรมชาติของวิสัยทัศน์ โครงสร้างขององค์การ และยุทธศาสตร์ การจัดการโดยวิธีการสัมภาษณ์ คณะกรรมการสถานศึกษา ศึกษาธิการ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครอง จากโรงเรียนในเขต Spokane จำนวน 3 โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ล้วนแต่เป็นผู้ที่มีองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 5 ประการทั้งสิ้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาวิสัยทัศน์ประมาณ 3-5 ปีหรือมากกว่านั้นโดยวิธีการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียนทั้งข้อมูลที่เป็นความรู้สึกและเป็นความรู้เข้าด้วยกันโดยการใช้กระบวนการกลุ่มและในการพัฒนาวิสัยทัศน์นั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โครงสร้างองค์การแบบเปิดและยุทธศาสตร์การจัดการแบบให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติมแก่คณะครู วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อผลการเรียนของนักเรียน

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1.1 ความหมายของประสิทธิผล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและเสนอความหมายของประสิทธิผลจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ที่ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ต่างกัน ดังนี้

พัทธโรจน์ กมลโรจน์สิริ (2557, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์การสามารถบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมด หรือบรรลุความสำเร็จในงานหลัก ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือหรือตัวชี้ในการตัดสินว่าการบริหารขององค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ประสบผลสำเร็จในการผลิตผลลัพธ์ที่มีคุณภาพด้วยสมรรถนะโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 21) ประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลหมายถึงผลงานผลสำเร็จของงาน ที่สามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

รสสุคนธ์ ถิ่นทวี (2555, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลงานขององค์การที่สามารถดำเนินการบรรลุตามแผนงานขององค์การนั้น ๆ ในทำนองเดียว

กันประสิทธิผลของโรงเรียนจึงหมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายงาน และภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

Gibson & Others (2000 อ้างถึงใน กนกวรรณ อินทร์น้อย, 2553, หน้า 36-37) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) มาจากคำว่า effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ ระหว่างเหตุและผล (cause & effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่า มี 3 ระดับได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผล จะมีปัจจัยที่มีเหตุผลต่างกัน ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (individual effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่ และตำแหน่งในองค์การซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ (ability) ทักษะ (skill) ความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด (stress) 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (group effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่ และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (structure) สถานภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (norms) และ 3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ (organizational effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การอัน ได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม โดย ที่ประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

Dunn (1994 อ้างถึงใน ปริมล เชิดชู, 2553) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึงเกณฑ์สำหรับการประเมินนโยบายสาธารณะกล่าวคือ นโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิผลก็คือ นโยบายที่สามารถบรรลุผลลัพธ์ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับสูงดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึงระดับการบรรลุผลลัพธ์ ของนโยบายที่คาดหวังนั่นเอง

Steers (1977, p.1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง คุณภาพการทำงานของบุคลากร สำหรับ นักเศรษฐศาสตร์ ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง กำไร ผลตอบแทนจากการลงทุน เป็นต้น และความสามารถขององค์การในการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่า และหายากและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารงาน ของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ที่ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.2.1.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ได้มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลากหลาย ดังนี้

ภาพร วรรณไชย (2559, หน้า 19) ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยความร่วมมือของผู้บริหารและครู ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการศึกษาต่อไป

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในการดำเนินการสู่ความสำเร็จ 4 ประการ คือ 1. โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูง 2. โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3.โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และ 4. โรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหา ภายในโรงเรียนได้

ดวงใจ บุญหล้า (2556, หน้า 55) สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จ หรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และการสอนของครูโดย วัดจากมาตรฐานค่าตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร

วิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556, หน้า 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทศนคติของผู้เรียน ความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียน กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ โรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 23) สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึงความสำเร็จในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยการใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้รับความพอใจและการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

อาอีตะ ยีเจ๊ะนิ (2556, หน้า 25) สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ (Output) อย่างมีประสิทธิภาพโดยวัดจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เดิมว่า มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด ในการกำหนดตัวชี้วัดตัวใดตัวหนึ่งของการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับการกำหนดลักษณะองค์กรของโรงเรียนว่ามีลักษณะอย่างไร

สมชาย ตั้งศุภศิริ (2554, หน้า 16) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการบริหารงานของ

โรงเรียนหรือระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของการบริหารโรงเรียน สามารถบ่งบอกถึง ความมีคุณภาพและเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรเข้ามาเรียนด้วย

ศรีบุญ พงศ์ประเสริฐสิน (2554, หน้า 71) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพสู่สังคม ให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างดีและมีคุณภาพ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาที่เข้ามาในชีวิต และมีทัศนคติในทางบวกและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เพื่อที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วย ซึ่งประกอบด้วย 1. การปรับตัว 2. การบรรลุเป้าหมาย 3. การบูรณาการ 4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

ทรงชัย คงเงิน (2553, หน้า 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ หรือให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ไม่เพียงแต่เรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมไปถึงโรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม บูรณาการ ผสมผสาน คงสภาพของโรงเรียนให้เป็นที่น่าพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนา ให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553, หน้า 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม บูรณาการ ผสมผสาน คงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

Hoy & Miskel (2008 อ้างถึงในสมใจ ปิตุโส, 2556, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียน ให้มีเจตคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

Downson & Hall (1996) ได้นิยามประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า เป็นผลของการดำเนินงาน ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ทั้งความสำเร็จที่ครอบคลุมถึงความซับซ้อนและเกี่ยว

ข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งส่วนที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยพิจารณาถึงเป้าหมายที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและเงื่อนไขของผู้ปฏิบัติงาน

Mott (1972 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วีสต์, 2549, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ของโรงเรียนในแง่ของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยพิจารณาจาก ตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียน ความสามารถพัฒนาเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหา จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่าการมองประสิทธิผลขององค์กรหรือของโรงเรียน เป็นการมองประสิทธิผลในด้านเป้าหมาย ซึ่งมองในแง่ของการบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยตรง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึงความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้รับความพอใจ และการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่าน ทั้งในและต่างประเทศได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล ของโรงเรียนไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548 ,หน้า 323-336) ให้ทัศนะว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective School) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (School effectiveness) เป็นคำที่ยากจะให้นิยาม ได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่จะต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ไม่รู้จบ หากมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็อาจให้ความสำคัญในเรื่อง ความสุขของเด็ก คะแนน หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก การปฏิบัติตนของเด็ก หรือความร่วมมือของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็ก สภาพของชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก ความผูกพันกับกิจการให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาและความเชื่อมั่นในโรงเรียน เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่า โรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาเรียนโรงเรียนนี้กันหรือไม่ มีคณะครูที่ดีหรือไม่ คณะครูมีความพึงพอใจอย่างไร หรือผู้ปกครองป่น ตำหนิหรือไม่ เป็นต้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ 4 ด้านซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษาและเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่คุณภาพของผู้เรียน (เก่งดีมีสุข) คุณภาพ

ของครูคุณภาพของผู้บริหารและชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีอุดมการณ์ของการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ว่า“เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนโดย รัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือคนดีคนเก่งและมีความสุขทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลกเพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ ใฝ่เรียนตลอดชีวิตรวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว

Hoy & Miskel (2008 อ้างถึงใน สมใจ ปิติโส, 2556, หน้า 20) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามระบบสังคมแบบเปิด (Open social-system) ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ได้แก่สภาพแวดล้อมมนุษย์และทรัพยากรที่สำคัญภารกิจและเป้าหมายวัตถุประสงค์วิธีการและเครื่องมือด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้แก่การเรียนการสอนโครงสร้างโรงเรียนบุคลากรวัฒนธรรมและบรรยากาศและนโยบายทางการเมืองส่วนในด้านผลผลิตซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์การได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงานการขาดงานการออกกลางคันของนักเรียนและคุณภาพโดยรวมซึ่งทั้งหมดอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอก

Chowdhury (2003) ให้มุมมองว่าองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ มีการสื่อสารกันแบบไร้พรมแดน มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ความซับซ้อนในองค์การ มีมากยิ่งขึ้น ทำให้การจัดองค์การมีความยุ่งยากมากยิ่งขึ้นกว่าการบริหารจัดการที่ผ่านมาการบริหารองค์การในยุคปัจจุบันสู่อนาคตต้องเน้น 2 ประการ ที่สำคัญคือ ประการแรก ได้แก่การมีบุคคลที่มีความสามารถเชี่ยวชาญพิเศษ หรือการมีบุคคลในองค์การเป็นคนดี ฉลาด และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์การ ประการที่สอง ได้แก่การมีบริบทสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้คนร่วมมือทำงานสื่อสารกันได้ดี มีบรรยากาศที่ทำให้ทุกคนคิดนอกกรอบ คิดในมุมที่แตกต่าง มีมุมมองใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีวัฒนธรรมมุ่งค้นหาคนที่มีความสามารถเชี่ยวชาญพิเศษมาร่วมงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้ องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

Scheerens (2000) กล่าวว่ารากฐานของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากการเชื่อมโยงสมมติฐานกับเงื่อนไขที่จะทำให้โรงเรียน เกิดประสิทธิผลโดยปกติจะพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อนำทฤษฎีระบบ (System theory) มาเป็นกรอบแนวคิด (Model) ก็อาจจะเปรียบเทียบโรงเรียนเหมือนกล่องดำ (Black box) ภายในกล่องเป็นกระบวนการของการดำเนินงานต่าง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งแนวคิดนี้มีการรวมเอาสิ่งแวดล้อมหรือบริบทเข้าไปด้วยจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาในต่างประเทศที่มีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียน (Schooleffectiveness) เป็นช่วงเวลาในประเทศในทวีปยุโรปและสหรัฐอเมริกา มีการปฏิรูปการศึกษาในราว ค.ศ. 1980 เป็นต้นมาเช่นการศึกษาของ Levin and Lezotte (1990) ภารกิจหลักของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนคือการแสดงให้เห็นว่าปัจจัยใดที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของนักเรียนที่เป็นผลผลิตของโรงเรียนและเป็นการศึกษาให้เห็นปัจจัยของ

กระบวนการทำงานในช่วงเวลาหนึ่งในขณะที่ได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขของบริบทซึ่งจะช่วยทำให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างโรงเรียนและห้องเรียนและความสอดคล้องของโครงสร้างการบริหารกับแนวทางปฏิบัติในเชิงเศรษฐศาสตร์แล้วแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการผลิตขององค์การซึ่งเป็นการแปรรูป (Transformation) ปัจจัยนำเข้า (Input) ไปเป็นผลผลิต (Output) ซึ่งปัจจัยนำเข้าก็ได้แก่นักเรียนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เป็นต้นส่วนผลผลิตได้แก่ความสำเร็จของนักเรียนเมื่อจบการศึกษาสำหรับกระบวนการแปรรูปภายในโรงเรียนนั้นจะหมายถึงวิธีจัดการศึกษาการเลือกใช้หลักสูตรและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นต้น

Caplow (1964 pp. 119-124 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529, หน้า 59-60) มุ่งที่จะสร้างสิ่งที่เขาเรียกว่าแบบจำลองเดี่ยวทางทฤษฎี (single theoretical model) ถึงแม้จะทำ อย่างคร่าว ๆ (Rough) และไม่สมบูรณ์ (Incomplete) ซึ่งสามารถใช้ในการวิเคราะห์องค์การทุกประเภท หรือขนาดไม่ว่าจะตั้งอยู่ในแหล่งที่มีวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์อย่างไร และเพื่อนำไปสู่การคาดคะเน ที่เป็นประโยชน์ให้กว้างขวางขึ้น แบบจำลองของ Caplow เสนอแนะว่าประสิทธิผลขององค์การ 2 องค์การ หรือองค์การเดียวในระยะเวลาที่แตกต่างกัน สามารถเอามาเปรียบเทียบกันได้และประเมินผลโดยวัด จากตัวแปร 4 ตัวด้วยกันคือ 1) ความมั่นคง (Stability) 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) 3) ความสมัครใจ (Voluntarism) และ 4) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) Caplow ได้อธิบายความหมายของตัวแปรแต่ละตัวไว้พอสรุปได้ ดังนี้ 1) ความมั่นคง การวัดความมั่นคงขององค์การ หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การ ในการรักษา (Maintain) โครงสร้างขององค์การไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยด้านตัวป้อน (Input) และกระบวนการ (Process) ในทฤษฎีระบบการรักษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนาโครงสร้างรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากร (Acquiring resources) การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและการรักษาระเบียบ กิจกรรมทั้งหมดนี้มุ่งไปสู่การสร้างองค์การซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์การได้สำเร็จ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยง การขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ วิธีการเบื้องต้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวก็คือโดยการติดต่อสื่อสาร (Communication) ซึ่งเพิ่มความ มีสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) ระหว่างสมาชิก แนวความคิดนี้เทียบได้เท่ากับแนวความคิดของ Price เกี่ยวกับการปฏิบัติตาม (Conformity) และได้รับการตีความไปในแง่ของทฤษฎีระบบเช่นเดียวกัน การสร้างและการรักษาไว้ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรม (Codes of behavior) ซึ่งควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญซึ่งสัมพันธ์กับทั้งการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการปฏิบัติตาม 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับบุคคล และความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิดดังกล่าวคล้ายคลึงกับกับแนวความคิดด้านขวัญหรือความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการสนองตอบความต้องการของพนักงาน

และ 4) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การซึ่งคล้ายคลึงกันกับคำว่า ความสามารถในการผลิตและคำว่า การผลิตผลผลิต นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับแนวความคิดของ Price ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความมากน้อยของการบรรลุถึงเป้าหมายแต่ Caplow เน้นว่าประสิทธิผลเป็น ผลรวมของปัจจัยอย่างน้อย 4 ประการด้วยกันในขณะที่ Price เน้นประสิทธิผลในปัจจัยด้านเดียว คือ ผลผลิต อย่างไรก็ตามแนวความคิดที่ว่า ประสิทธิผลประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการนั้นสอดคล้อง กับแนวความคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นมีแนวคิดที่หลากหลาย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสมมติฐานที่ผู้วิจัยแต่ละคนสนใจที่จะศึกษาแต่ส่วนมากมีความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล ของโรงเรียน มุ่งที่จะศึกษาและชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน และนำผลการศึกษา มาปรับใช้ โดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรนักเรียนและ ชุมชนมีการวางแผนมีการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนโดยอาศัยหลักแนวคิดทฤษฎี เป็นแนวทางนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2.2.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ ซึ่งเป็นการ ตัดสิน ในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดมี นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้แสดงมุมมองถึงความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ ดังนี้

สมใจ ปิติโส (2556, หน้า 24) สรุปว่าประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยเป็น อย่างมากทั้งนี้เพราะประสิทธิผลจะเป็นตัวชี้วัดและบ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์การหรือหน่วยงาน

สมชาย ตั้งศุภศิริ (2554, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของการบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งระบบ สามารถอธิบายถึงคุณภาพการบริหารของ ผู้บริหาร ของโรงเรียนและคุณภาพการสอนของครู และเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจของผู้ปกครองในการ ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนด้วย ซึ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการศึกษาต่อไปได้ จึงถือได้ว่าได้ ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

วิมลรัตน์ บุญชู (2549, หน้า 80-81) ให้ทัศนะว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นเป้าหมาย ขององค์การ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินหรือแสดงความ สำเร็จ ขององค์การ นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์เสนอเป็นแนวคิดทฤษฎี และรูปแบบของประสิทธิผลองค์การออกเป็นหลายแนวทางแตกต่างกันไป ตามแนวคิดของแต่ละลักษณะ สาขาที่ตนชำนาญ ยังไม่สามารถสรุปเป็นมาตรฐานได้สำหรับองค์การ แต่ต่างก็ยอมรับว่าประสิทธิผล ขององค์การเป็นหลักทฤษฎีองค์การทั้งหลาย

Purkey & Smith (1983) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเรื่องต่อไปนี้

- 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน
- 2) มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและได้รับการวางแผนไว้เป็นอย่างดี
- 3) มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง
- 4) มีการทำงานตรงตามเวลา
- 5) สำนึก ถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
- 6) มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
- 7) มีสำนึก ความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
- 8) มีการพัฒนาบุคลากร
- 9) ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร
- 10) มีระบบการวางแผนอย่างมีส่วนร่วม
- 11) มีการบริการแบบกระจายอำนาจ
- 12) ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม และ
- 13) การได้รับสนับสนุนโดยตรง

จากที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งระบบ ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการ จัดการศึกษาต่อไปได้จึงถือได้ว่าประสิทธิภาพมีความสำคัญยิ่ง

2.2.4 การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน เพราะผลจากการประเมินจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน มีรูปแบบในการประเมินไม่แตกต่างจากประสิทธิภาพขององค์การโดยทั่วไป รูปแบบของการประเมินประสิทธิภาพได้แบ่งออกเป็นหลายรูปแบบแล้วแต่แนวคิดหรือเกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ ขององค์การ

Hoy & Miskel (2008) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยอาศัยแนวคิด ของทฤษฎี โครงสร้างหน้าที่นิยม ที่มีความคิดในการวัดประสิทธิภาพขององค์การ โดยพิจารณาว่า องค์การ เป็นระบบสังคม ความอยู่รอดของสังคมจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากร และทุกระบบของสังคมจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้จึงไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การได้สำเร็จ โดยหน้าที่สำคัญที่ต้องพิจารณาคือการปรับตัว การบรรลุเป้าหมายการบูรณาการ การรักษาสงครามภายใน จากแนวคิดนั้นจึงได้วิเคราะห์สรุปเสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยพิจารณาบทบาทหน้าที่หลักทางสังคมขององค์การ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดไว้ 4 ประการคือ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) ความสนใจในชีวิต

Hoy & Miskel (1991 อ้างถึงใน ภรณ์ กীরติบุตร, 2529) ในการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียน มีนักวิชาการได้กล่าวไว้อีกอย่างหลากหลายแนวทาง ซึ่งสามารถจำแนกได้ 3 แนวทาง ดังนี้ แนวทางที่ 1 เป็นการประเมินประสิทธิภาพของเป้าหมาย โดยพิจารณาว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายโรงเรียนหรือไม่ อาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นการใช้เป้าหมายโรงเรียนเป็นเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน แนวทางที่ 2 เป็นการประเมินประสิทธิภาพของระบบทรัพยากร โดยพิจารณาว่าความสามารถ ของโรงเรียน ในการ

แสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) ผู้ใช้แนวคิดนี้ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจะใช้การเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนในรูปของการแข่งขันว่าองค์กร/โรงเรียนใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า โรงเรียนนั้นก็ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า และแนวทางที่ 3 เป็นการประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ MCE (The Multiple Criteria of Effectiveness) แนวทางนี้ใช้เกณฑ์วัดหลายอย่าง ซึ่งพิจารณาตัวแปรที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของโรงเรียน และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

จากแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์กรดังกล่าว แนวทางที่ 3 คือ MCE (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นแนวทางการวัดและประเมินที่นิยมและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย โดยแนวทางนี้ใช้เกณฑ์วัดหลายมิติซึ่งพิจารณาตัวแปรที่อาจมีผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลของโรงเรียน และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน เพราะงานวิจัยส่วนใหญ่จากผลการสำเร็จ ของ Steers จะใช้แบบพหุเกณฑ์ด้วยเหตุผลที่ว่า การดูความสำเร็จขององค์กรจะดูเพียงด้านใดด้านหนึ่ง จะไม่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กรได้ครบทุกมิติขององค์กรดังนั้นการประเมินประสิทธิผล ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้านและเป็นโรงเรียน ที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน

Mott (1972, pp. 20-24 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์, 2529, หน้า 66 -67) ได้ทำการสำรวจเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรอย่างกว้างขวาง โดยการสร้างแบบสอบถามคล้ายคลึงกัน กับที่ Georgopoulos&Tannenbaum ได้เคยทำไว้ในปี 1957 แบบสอบถามดังกล่าว จะได้รับการตอบ โดยสมาชิกองค์กร เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กรโดย Mott เสนอสมมติฐาน (hypothesis) ว่าประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกัน คือ 1) ความสามารถในการผลิต (productivity) 2) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) และ 3) ความสามารถยืดหยุ่นได้ (flexibility) สมมติฐานนี้ กล่าวอย่างง่าย ๆ ว่าประสิทธิผลทั้งหมดขององค์กรสัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัย 3 ประการนี้ วิธีการซึ่ง Mottใช้ในการวัดตัวแปรทั้ง 3 มีดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิต วัดจากเฉลี่ยคำตอบ ของสมาชิกองค์กร ที่ให้ตอบแบบสอบถามใน 3 ประเด็นด้วยกัน โดยขอให้ผู้ตอบประเมิน (1) ปริมาณ (2) คุณภาพ (3) ประสิทธิภาพของงานที่ทำในองค์กร วิธีการของ Mottในเรื่องนี้อาจจะไม่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางนักเพราะแนวความคิดของ Mott ในกาวัดผลผลิตมิได้ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่อหน่วย (unit cost) ผลผลิตชั่วโมงทำงาน (output per man-hour) อย่างที่ใช้กันอยู่อย่างกว้างขวางมาวิเคราะห์ แต่อย่างไรก็ตาม Gibson & other (1973) ก็เชื่อว่าวิธีการนี้ของ Mott เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์องค์กรบางประการ เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งไม่มีผลผลิตที่เห็นได้ชัดแจ้ง วัดได้ง่ายเท่ากับหน่วยงานทางธุรกิจ 2) ความสามารถในการปรับตัว วัดโดยการถามคำถาม 4 ข้อ แก่ผู้ตอบคำถามแต่ละข้อเกี่ยวกับ

กระบวนการมีส่วนร่วมและการแก้ไขปัญหา โดยรวมถึงคำถามที่สะท้อนให้เห็นถึงความรวดเร็วในการที่คนในการยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ ๆ และสะท้อนให้เห็นอัตราส่วนของบุคคลซึ่งยอมรับเชิงวิสัยทัศน์ในองค์กร ดังนั้น ตัวแปรข้อมูลนี้จึงรวมถึงแนวความคิดเรื่องการผสมผสาน (integration) ของ Caplow ไว้ด้วย 3) ความยืดหยุ่นได้ วัดโดยการถามคำถามซึ่งขอให้ผู้ตอบประเมินว่าคนในองค์กรปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เช่น เครื่องจักรเสีย งานล้นมืออย่างไม่คาดคิดไว้ก่อน หรือมีการเร่งหมายกำหนดการทำงานให้เร็วขึ้นมาอย่างเร่งด่วน ประสิทธิภาพทั้งหมดขององค์กรได้จากการวัดจากคำตอบโดยเฉลี่ยต่อคำถาม 8 ข้อซึ่งครอบคลุมตัวแปรทั้ง 3 ซึ่ง Mott รายงานว่าสัมพันธ์กันดีพอสมควร

Miskel et al. (1975 อ้างถึงใน พัชรโรจน์ กมลโรจน์ศิริ, 2557, หน้า13-14) ได้ทำการแบ่งรูปแบบ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้ดังนี้ 1) การแบ่งตามจำนวนเกณฑ์ ซึ่งมี 2 ประเภทคือ รูปแบบการประเมินเกณฑ์เดียว เช่น ความสามารถในการผลิตประสิทธิภาพความพึงพอใจ และรูปแบบการประเมินพหุเกณฑ์เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยอาศัยการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรโดยการสร้างรูปแบบประเมินที่ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน 2) การแบ่งรูปแบบการประเมินองค์กรตามแนวทางการกำหนดเกณฑ์และการนำเกณฑ์ไปใช้ เช่น รูปแบบการประเมินเฉพาะและแบ่งรูปแบบการประเมินตามวิธีการ หรือเทคนิคที่ได้มาของเกณฑ์ Hoy & Miskel (1991) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยอาศัยแนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมของ Parsons (1960) ที่มีความคิดในการวัดประเมินผลขององค์กรโดยพิจารณาว่าองค์กรเป็นระบบสังคม (social system) ความอยู่รอดของสังคมจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและทุกระบบของสังคมจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้จึงไปสู่จุดหมายขององค์กรได้สำเร็จโดยมีหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องพิจารณา ดังนี้ 1) การปรับตัว (adaptation) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น จุดประสงค์กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง 2) การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) เป็นการมุ่งให้เป็นระบบบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3) การบูรณาการ (integration) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมในระบบกระบวนการขององค์กร การประสานงาน ความเป็นเอกภาพ และ 4) การรักษาส่งซ่อนเร้นภายใน (latency) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบการดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมรูปแบบวัฒนธรรม การกระตุ้นการจูงใจ

Georgopoulos & Tannenbaum (1957 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ 2529, หน้า 64- 65) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์กรด้วยสมมติฐานที่ว่า องค์กรทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร โดยการใช้เครื่องมือทั้งมีและไม่มีชีวิตเพื่อผลผลิตงานของกลุ่ม ดังนั้น การให้ความหมาย หรือคำจำกัดความของประสิทธิผลขององค์กรจึงต้องพิจารณา 2 ประเด็นนี้ คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรและแนวทางหรือเครื่องมือ ซึ่งองค์การใช้ในการรักษา ไว้ซึ่ง

ความเป็นองค์การและบรรลุเป้าหมายให้ได้สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์การทั่ว ๆ ไป นั้นมีดังนี้ คือ

- 1) ผลผลิตสูง (Output) ในแง่ที่ว่าสามารถบรรลุถึงจุดหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ไม่ว่าจะโดยปริมาณหรือคุณภาพ
- 2) ความสามารถที่จะดูดซึมและปรับตัวเข้ากับเชิงวิสัยทัศน์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยไม่สูญเสียมั่นคง และ
- 3) รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์

Georgopoulo & Tannenbaum เชื่อว่าเกณฑ์ดังกล่าวสามารถใช้ประเมินประสิทธิผล ขององค์การได้โดยทั่วไป และได้ทำการศึกษาวิเคราะห์สถานียขนส่งสินค้า ซึ่งเป็นองค์การขนาดใหญ่ด้วยโครงสร้างของเกณฑ์ดังกล่าว และพบว่าใช้ได้ผล หน่วยงานที่นำมาศึกษาเป็นสถานียขนส่งสาขาจำนวน 32 แห่งด้วยกันซึ่งมีอัตรา กำลังอันประกอบด้วยไปด้วยผู้จัดการสถานี 1 คน หัวหน้าผู้ควบคุมภาคกลางวัน 1 คน หัวหน้าผู้ควบคุมภาคกลางคืน 1 คน และคนงาน 35 คน ซึ่งส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วยพนักงานขับรถ หรือ พนักงานขนส่งสินค้าทั้ง 32 สถานีมีความคล้ายคลึงกันในระดับที่สำคัญ ๆ โดยมีงานที่เหมือนกัน ตลอดจนวิธีการและระเบียบปฏิบัติก็มีมาตรฐานเดียวกัน สมมติฐานของผู้วิจัยมีอยู่ว่า ประสิทธิภาพของสถานียขนส่งสินค้าดังกล่าวสัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถในการผลิต และความยืดหยุ่นขององค์การ ทั้งยังมีความสัมพันธ์สวนทางกันกับความตึงเครียดในองค์การ ผู้วิจัยไม่เพียงแต่ทดสอบหลักการสำคัญของทฤษฎีระบอบว่าประสิทธิภาพเป็นผลของสาเหตุหลายประการด้วยกัน แต่ยังพยายามที่จะค้นหาความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างเกณฑ์ทั้ง 3 ประการนี้

2.2.5 องค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียนมีนักวิชาการการศึกษาทั้งในและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้

ภารดี คำมา (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยได้สังเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนจากหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้เป็นองค์ประกอบในการวิจัยไว้ 2 ประการ คือ 1) ความสำเร็จ ในการเรียนของนักเรียน และ 2) ความพึงพอใจในงานของครู

สมชาย ตั้งศุภศิริ (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยการสังเคราะห์ ด้านตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่ามีอยู่ 4 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในงานของครู 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน และ 4) ความสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การพัฒนาตัวแบบและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์หลักการเป็นองค์ประกอบ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงานของครู และ 3) คุณธรรมของนักเรียน

วาร์ เเพ็งสวัสต์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งได้ สังเคราะห์ปัจจัย ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) ความสามัคคีของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 8) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

Hoy & Miskel (2001 อ้างถึงใน ดวงใจ บุญหล้า, 2556, หน้า 54) ได้อธิบายว่ามีปัจจัย หรือองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านปัจจัยนำเข้าหมายถึงผลสำเร็จที่แสดงถึงความสามารถในการแสวงหา ทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในการจัดการศึกษาประกอบด้วย 1) มีทรัพยากรการเงินอย่างเพียงพอ 2) มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ 3) นักเรียนที่รับเข้ามีความพร้อมโรงเรียน 4) ครูมีสมรรถนะ ทั้งด้านความรู้และทักษะในวิชาชีพ 5) มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย 6) ผู้ปกครองและ ชุมชนสนับสนุน 7) โรงเรียน มีมาตรฐานการศึกษาและนโยบายในการบริหารและการจัดการศึกษาที่ ชัดเจน 8) มีแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ผลจริง 9) มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก อย่างพอเพียง 2) ด้านกระบวนการหมายถึงผลสำเร็จที่แสดงถึงความสามารถในการใช้วิธีการและ ประสบการณ์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารและครูในการจัดการศึกษาประกอบด้วย 1) โรงเรียนมี วิสัยทัศน์ร่วมบุคลากรมีความไว้วางใจและเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน 2) จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี 3) ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อแรงจูงใจของบุคลากรได้ทุกระดับ 4) สภาพ โรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและชุมชน 5) โรงเรียนมีหลักสูตรที่มีคุณภาพในการจัดการเรียน การสอน 6) ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นรายบุคคล 7) โรงเรียน จัดเวลาให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ 8) ครูมีแผนและสอนตามแผนการจัดการเรียน รู้ 9) ครูประเมินผลหลังจัดการเรียนการสอนและนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา 10) ผู้ บริหารของโรงเรียนมีภาวะผู้นำ และ 3) ด้านผลผลิตหมายถึงผลสำเร็จที่เกิดจากการใช้ทรัพยากร ทางการบริหารผ่านวิธีการบริหารจัดการทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายประกอบ ด้วย 1) บุคลากรในโรงเรียนประสบความสำเร็จในงาน 2) การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมาย ของหลักสูตร 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 4) ครูมีความพึงพอใจในงาน ของตนเอง 5) บุคลากรมาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ 6) นักเรียนมีอัตราออกกลางคันน้อย 7) ครูมีความ สามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 8) คุณภาพการปฏิบัติงานของครูเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐาน 9) โรงเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ

Hoy & Miskel (2008, p. 307 อ้างถึงใน สมใจ ปิตุโส, 2556, หน้า 27-28) พิจารณา ประสิทธิภาพของโรงเรียนใน 4 ด้านซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการดังนี้ 1) ความสามารถในการ

การผลิตหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนและครูผู้สอนในการปฏิบัติงานที่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดมีประสิทธิผลสูงสุด ต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนด้านอาคารสถานที่ด้านบุคลากรและเทคโนโลยีเพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงนอกจากนี้นักเรียนจะมีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยมแล้วยังจำเป็นต้องได้มีการพัฒนาทางด้านทักษะเจตคติค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนหมายถึงความสามารถ ของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีจิตใจกว้างขวางไม่ต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคมมีความมั่นคงทางจิตใจมีความจริงใจและเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็น ของผู้อื่นกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและครูใช้ความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกำหนดพันธกิจการบริหารหลักสูตร และการสอนกรณีเทศการสอนการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนการสอนเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป 3) ความสามารถในการปรับตัวหมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูในการประยุกต์ใช้ความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจการบริหารหลักสูตร และการสอนกรณีเทศการสอนการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาหมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการใช้ความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการเข้าไปบริหารจัดการโดยการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในทุก ๆ ด้านให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและเกิดมีประสิทธิผลสูงสุดในพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

Lunenburg & Ornstein (2000 อ้างถึงใน ดวงใจ บุญหล้า, 2556, หน้า 53-54) กล่าวถึงโครงการ Connecticut School Effectiveness Project ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ดังนี้ 1) มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (A safe orderly environment) ซึ่งไม่รบกวนการเรียนการสอนและส่งผลให้เข้าไปสู่การเรียนการสอนที่ดี 2) มีพันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน โดยที่คณะครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางการสอนการลำดับความสำคัญกระบวนการประเมินผลและร่วมรับผิดชอบ 3) มีภาวะผู้นำทางการสอน (instructional leadership) โดยการนำของครูใหญ่ที่มีความเข้าใจและสามารถประยุกต์คุณลักษณะของการสอนที่มี

ประสิทธิภาพ 4) มีบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความคาดหวังสูงโดยที่ครูแต่ละคนสามารถที่จะแสดงให้เห็นว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ทักษะพื้นฐานได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน 5) ทุ่มเวลาให้กับงาน (High time on task) โดยใช้เวลาการวางแผนการจัดกิจกรรม ในการเรียนรู้ทักษะพื้นฐาน (Basic skills) ของนักเรียนอย่างพอเพียง 6) มีการกำกับติดตามผลความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นประจำ และ 7) มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างบ้านกับโรงเรียนโดยผู้ปกครองให้การสนับสนุนในด้านพันธกิจของโรงเรียนพร้อมทั้งช่วยกันดำเนินการให้พันธกิจนั้นบรรลุผล

Gibson (1997) ได้อธิบายองค์ประกอบของประสิทธิผลเป็นภาพรวมของประสิทธิผลซึ่งประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม 2) เทคโนโลยี 3) กลยุทธ์ 4) โครงการ 5) กระบวนการต่าง ๆ และ 6) วัฒนธรรมขององค์กร

Austin & Raynolds (1990) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีลักษณะแห่งความสำเร็จดังนี้ 1) การจัดการสถานที่ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) จัดเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและสนับสนุนของผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) การมีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน และ 12) มีระเบียบวินัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย จึงใช้กรอบแนวคิดของ Hoy & Miskel (2008, p. 398 อ้างถึงใน สมใจ ปิติโส, 2556, หน้า 28) ที่ให้นิยามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ความสามารถของโรงเรียน 4 องค์ประกอบคือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ จนนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรม มีเจตคติและค่านิยมที่ดี จนนักเรียนเกิดการพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจ

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ผู้บริหารและครูร่วมมือกันพัฒนาด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ครูมีการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้ทันต่อเชิงวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอน มีอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ใช้ในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งเกิดจากความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาคความขัดแย้งภายในโรงเรียน ปัญหาเร่งด่วน สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความพึงพอใจ

2.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีผู้ศึกษาไว้มากมาย ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

ภวพร วรรณไชย (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การรับรู้ความสามารถรวมของครูและสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมแต่ละตัวแปรอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การรับรู้ความสามารถรวมของครูและสุขภาพองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียงจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สุขภาพองค์การของโรงเรียน และการรับรู้ความสามารถรวมของครูตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 56.80

ศักดิ์เดช สังคพัฒน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำ ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบปัจจัยภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำของคณบดี ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีขณะที่ปัจจัยภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะ ของคณบดีและภูมิหลังของคณบดี ส่วนผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องปัจจัย

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของคณบดี ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าตัวแปรด้านภูมิหลังคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของคณบดี พฤติกรรมผู้นำของคณบดี และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของคณบดีนำหน้าองค์ประกอบอยู่ในระดับยอมรับได้ตามเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้อง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ภูมิหลังคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของคณบดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของคณบดีในระดับปานกลาง และพฤติกรรมผู้นำของคณบดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของคณบดีในระดับสูง สำหรับผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี พบว่าพฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.81 ภูมิหลังคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีโดยส่งผ่านคุณลักษณะของคณบดีและพฤติกรรมผู้นำของคณบดีด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.26 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีโดยส่งผ่านพฤติกรรมผู้นำ ของคณบดีด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.32 และคุณลักษณะของคณบดีส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีโดยส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของคณบดีด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.41 นำตัวแปรที่ส่งผลทางตรง คือ พฤติกรรมผู้นำของคณบดีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีและตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อม ต่อการปฏิบัติงานของคณบดี คือ ภูมิหลังคณบดี สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและคุณลักษณะของคณบดีเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันรูปแบบความเหมาะสม ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยันรูปแบบที่ได้รับการวิเคราะห์ โดยรูปแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยการใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ วิธีประสบการณ์ และตามสภาพการปฏิบัติจริง การยืนยัน ของผู้เชี่ยวชาญได้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบนี้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

พัทธโรจน์ กมลโรจน์สิริ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (O-NET) มีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองส่งผลโดยตรง ความรู้เดิมของนักเรียน (Beta = .141) ความรู้เดิมของนักเรียน (NT) ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (O-NET) (Beta = .605) การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การสนับสนุนทางการเงิน สิ่งของ และสถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครู (Beta = .530 .179 .121 และ .090 ตามลำดับ) และพฤติกรรมการสอนของครูด้านการนิเทศและการวางแผน การจัดการเรียนรู้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงานของครู (Beta = .325 และ .117) การ

ได้รับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ การได้รับการปรึกษาหารือ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ($Beta = .216 .385$ และ $.218$) ส่วนตัวแปรคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและด้านความพึงพอใจในงานของครู

ไพรสุดา หมั่นหาดี (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายอัครกรู๊ป พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายอัครกรู๊ปโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยแต่แก้ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและและด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

สมใจ ปิตุโส (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 อยู่ในระดับมาก ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ระดับประสิทธิผลการสอนของครูและระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครูและการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู และการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 72.80

กรรณิการ์ เพื่องประยูร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอันดับที่ 2 คือด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและอันดับ คือด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

กัลยาภรณ์ อุดคำมี (2555) ได้ศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองโดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ

สุขุม พรหมเมืองคุณ (2555) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาลัทธิราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษา อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาลัทธิราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์ที่อิทธิพลสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่กำหนดไว้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางรวม มี 3 ปัจจัย คือปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.90 รองลงมาคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.79 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.59

ปราโมศ อิศโร (2554) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบ ที่สองมีผลการประเมินในระดับดีและดีมากพบว่าแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นการวิเคราะห์ทุกกลุ่มภาวะผู้นำตามขนาดโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษามีความแปรเปลี่ยนไปตามขนาดโรงเรียน ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามทฤษฎีของ Senge ในโรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของBlake & Moutonและในโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของBlake & Moutonและภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge

ศิริภรณ์ ช่วยบำรุง (2554) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกันโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านกระบวนการเรียนการสอน ตามลำดับ

สมชาย ตั้งศุภศิริ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดขอนแก่นมีประสิทธิผลในระดับมากซึ่งมีปัจจัยระดับครู ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู และการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพการสอนของครูและการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียนสูงขึ้นและสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 85.42 และปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่บรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูสูงจะทำให้ประสิทธิผล ของโรงเรียนสูงขึ้นและสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 22.22

กฤษฎทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน เรียงลำดับความสำคัญไว้ดังนี้ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน กับคณะครูในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การสร้าง แรงบันดาลใจ และการสร้างศรัทธา ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านความพร้อมและความเข้มแข็งของโรงเรียน ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านการบริหารจัดการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการประกอบด้วย (1) อบรมเข้ม (2) การประชุมปฏิบัติการรวม 8 ครั้ง ดำเนินการสัปดาห์ละ 2 ครั้ง โดยใช้คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำ 8 ชุด นำมาประกอบการประชุมปฏิบัติการ และการศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียน และระยะที่ 3 ระยะติดตามผล โดยการประชุมและใช้แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 3 ระยะ พบว่า หลังปฏิบัติการค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันทิมา ผ่านสอน (2553) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิ

ผลการทำงานของผู้บริหาร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นสารสนเทศ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

นันทิศา บัวสอน (2552) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผล การวิจัย พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ ทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสรุปภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

Bozman (2011 อ้างถึงใน ดวงใจ บุญหล้า, 2556) ได้ศึกษาเรื่องผลของรูปแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของครูต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียน รัฐบาลขนาดกลางในรัฐเทเนซซี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึง อัตราความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนด้านการเขียน ด้านภาษา ด้านการอ่าน และคณิตศาสตร์ และรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอัตราการสำเร็จ ทางการศึกษาของนักเรียน จากการประเมินผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งผลการศึกษานำไปสู่การ กำหนดระบบของโรงเรียน และการผลิตครูที่สามารถสร้างโปรแกรมการสอนด้วยตนเองเพื่อเป็น พื้นฐานในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้มืออาชีพสู่ชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนควรมีกำหนดระบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บริหารและพัฒนาความน่าเชื่อถือของโรงเรียนกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

Lovell (2009) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของครูใหญ่เป็นการศึกษาความรู้สึกของครูใหญ่ ที่มีต่อประสิทธิภาพและดัชนีการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์

ระหว่างความรู้สึกของครูใหญ่ต่อความเชื่อเรื่องประสิทธิภาพกับตัวดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของ โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจากรัฐจอร์เจีย 387 คน โดยใช้หลักของประสิทธิภาพ Scale(PSES) พัฒนาโดย Tschannen-Moran และGareis (2004 cited in Lovell,2009) ผลพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีสิ่งที่น่าสนใจใหม่ ๆ ความเชื่อของครูใหญ่ในเรื่องประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Omolade (2007) ได้ศึกษาระบบการทดสอบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจีเรีย เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบระบบโรงเรียนของ Hoy&Miskel และกระทบที่มีผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมีสมมุติฐานการวิจัยว่า โครงสร้างบรรยากาศ สมรรถภาพโดยรวม และการเมือง จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผลพบว่าส่วนประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสมรรถภาพโดยรวมส่งผลสูงสุดต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความรับรู้ของครู

Wu & Tseng (2005) อ้างถึงใน พัชรโรจน์ กมลโรจน์ศิริ, 2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา ความสัมพันธ์ประสิทธิผลการสอนของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมแบบผสมของไต้หวัน พบว่า ระดับประสิทธิผลการสอนของครูอยู่ในระดับมาก เพศ อายุ ประสบการณ์การสอนของครู การจัดการ เรียนรู้ ขนาดและประเภทของโรงเรียนตลอดจนประวัติของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับประสิทธิผลการสอนของครูในขณะที่ระดับการศึกษาของครู ที่ตั้งของโรงเรียน ข้อมูลพื้นฐานของ โรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลการสอนของครู

Bierema & Berdish (1999) ได้อธิบายถึงงานวิจัยเรื่อง Creating a Learning Organization : A Case Study of Outcomes & Lessons Learned มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของ การจัดการองค์การเพื่อการเรียนรู้โดยใช้วินัย 5 ประการของ Senge (1990) ในแผนก Electrical & Fuel Handling Division : EFHD ของ บริษัทฟอร์ดมอเตอร์ ซึ่งเป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่ใหญ่ที่สุดในโลกว่า พนักงานประยุกต์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับทฤษฎีขององค์การการเรียนรู้ได้อย่างไร และ อะไรคืออุปสรรคของการ เกิดการใช้กระบวนการสร้างองค์การเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการศึกษาทฤษฎีและการปฏิบัติในเรื่ององค์การเพื่อการ เรียนรู้จำนวน 60 ชั่วโมง และเก็บข้อมูลโดยการสังเกตการณ์ จากการเข้าร่วมฝึกอบรม การทำกิจกรรม ต่าง ๆ และการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสรุปว่า EFHD ประสบความสำเร็จมากในการนำองค์การเพื่อการ เรียนรู้มาใช้การเรียนรู้ไม่ว่าเป็นระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือองค์การย่อยส่งผลกระทบต่อองค์การใหญ่และ ชุมชนโดยที่การเรียนรู้ระดับบุคคล ผู้เข้าร่วมโครงการในการศึกษาวิจัย เกิดการพัฒนาพลังแห่งตน (Personal Mastery) และความสามารถถ่ายทอดการเรียนรู้ไปใช้ในการทำงาน มีการประเมินตนเอง มีความคิดแบบไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง และชุมชนดีขึ้น ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ผู้ร่วมโครงการวิจัยพบว่าการพัฒนาด้านส่วนตัวมากกว่าด้านอาชีพ และ

ยอมรับว่าการเรียนรู้ของตนสามารถถ่ายทอดมาสู่การทำงานได้ การเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีการ สนทนาและ เปิดใจกว้างเพื่อรับรู้ความคิดของผู้ร่วมทีมยอมรับในความหลากหลาย อดทนต่อ ความคิดเป็นที่แตกต่าง จากคนอื่นมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ โดยคิดว่าคนสามารถเรียนรู้กับผู้อื่นที่แตกต่างได้ผู้ร่วมโครงการ วิจัยเกิดความคิดรวบยอด และประยุกต์มาใช้งานได้มีการติดตั้งทีมเพื่อ การเรียนรู้หลายทีมและมีการมองวิสัยทัศน์ร่วมกัน และพบว่าหลังจากร่วมกิจกรรมผู้เข้าร่วม โครงการสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง จนเกิดความเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ มีการคิดอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับธุรกิจเกิดความพร้อมในการทำงานและมีส่วนเชื่อมโยงกับ องค์การ ส่วนอุปสรรคของการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ ได้แก่ การสนับสนุนด้านการจัดการ การสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานและทรัพยากรที่มี จำกัด

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในและ ต่างประเทศ ได้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ บรรลุประสิทธิผล ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ และส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อสร้างสรรค์และส่งเสริมงานด้านการศึกษาให้พัฒนายิ่งขึ้นไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,052 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,184 คน (สารสนเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 : สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2557, หน้า 35) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 326 คน
2. ใช้จังหวัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 เป็นหน่วยตัวอย่างในการสุ่ม (Sampling Unit) โดยกำหนดโควตาโรงเรียนมา จำนวน 36 โรงเรียน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามจังหวัดทั้ง 2 จังหวัด ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดย

การจับสลากได้โรงเรียนในจังหวัดเลย จำนวน 24 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 12 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 36 โรงเรียน

3. ใช้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเป็นหน่วยตัวอย่าง ในการสุ่ม โดยแบ่งโรงเรียนที่สุ่มมาได้ในแต่ละจังหวัดออกเป็นกลุ่มย่อยที่มีลักษณะเป็นชั้นภูมิ (Strata) โดยการแบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามขนาดต่าง ๆ ตามสัดส่วน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 14 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน รวม 36 โรงเรียน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตำแหน่งหน้าที่ และจังหวัด

ขนาด โรงเรียน	ประชากร									กลุ่มตัวอย่าง								
	ผู้บริหาร สถานศึกษา			ครูผู้สอน			รวม			ผู้บริหาร สถานศึกษา			ครูผู้สอน			รวม		
	ลย	นภ	รวม	ลย	นภ	รวม	ลย	นภ	รวม	ลย	นภ	รวม	ลย	นภ	รวม			
เล็ก	25	12	37	317	148	465	342	160	4	2	6	47	22	69	51	24	75	
กลาง	38	24	62	519	326	845	557	350	5	3	8	77	49	126	82	52	134	
ใหญ่	4	4	8	78	58	136	82	62	1	1	1	12	8	20	1	21	22	
ใหญ่พิเศษ	10	15	25	287	319	606	297	334	2	2	4	43	48	91	45	50	95	
รวม	77	55	132	1,201	851	2,052	1,278	906	12	8	20	179	127	306	179	147	326	

ที่มา : งานวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครู : 2559 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตาม

วิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (Likert อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 117) มี 5 ระดับ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 24 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (Likert อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 117) มี 5 ระดับ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลมากที่สุด
- 4 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลมาก
- 3 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลปานกลาง
- 2 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลน้อย
- 1 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1

การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ที่จะใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดประเด็นสถานภาพเป็น 4 ตัวแปร คือ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แล้วกำหนดรายการ (List) ให้ผู้ตอบตรวจสอบความเป็นจริงของแต่ละคน ดังนี้

ตัวแปรที่ 1 เพศ กำหนดรายการเป็นเพศชาย และเพศหญิง

ตัวแปรที่ 2 ตำแหน่งหน้าที่ กำหนดรายการเป็น 2 รายการ ตามตำแหน่งหน้าที่ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตัวแปรที่ 3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กำหนดรายการเป็น 4 รายการ คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี

ตัวแปรที่ 4 ขนาดโรงเรียน โดยการแบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียน ขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3.3.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3

การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่จะใช้เก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องตามนิยามศัพท์

1.3 สร้างแบบสอบถามในการวิจัยตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน

1.4 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนำข้อเสนอแนะ มาแก้ไขปรับปรุง

2. การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

2.1 เสนอเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าตรงกับนิยามศัพท์หรือไม่ และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไข พร้อมทั้งเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

2.2 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138) ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 (ภาคผนวก จ) สรุปได้ว่า ใช้ได้ทุกข้อ

3. การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)

3.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน ไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของ Cronbach เกณฑ์

กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549, หน้า 266) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้พบว่ามีความเที่ยงรายด้านและรายตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.821-0.973 สรุปได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ทุกตัวแปร ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	.973
1. การสร้างวิสัยทัศน์	.889
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์	.942
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	.892
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	.917
ประสิทธิผลของโรงเรียน	.949
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	.821
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	.864
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	.839
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	.908

4. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ ดังแผนภูมิที่ 3.1

1. สร้างแบบสอบถาม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ 3. สร้างแบบสอบถามในการวิจัยตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์ 4. ตรวจสอบความถูกต้องและนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำข้อเสนอมาปรับปรุงแก้ไข
2. การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	<ol style="list-style-type: none"> 1. เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2. วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) 3. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป
3. การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 2. วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3. ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข 4. จัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

แผนภูมิที่ 3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 326 ชุด และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองได้กลับคืนจำนวน 326 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดหลังเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 119)

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 119)

4.51-5.00 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จำรูญ, 2547, หน้า 283)

ค่า r มีค่า มากกว่า 0.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่า r มีค่า 0.70-0.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่า r มีค่า 0.30-0.69 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่า r มีค่า น้อยกว่า 0.30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่า r มีค่า 0 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่า r มีค่า 1 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ค่า r มีค่าเป็น บวก หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน
 ค่า r มีค่าเป็น ลบ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางผกผันกัน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติบรรยาย (Descriptive statistics)

1. การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 สถิติอ้างอิง (Inferential statistics)

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (พิชิต ฤทธิ์จำรูญ, 2547, หน้า 283)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
VIS	แทน	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
VFOR	แทน	การสร้างวิสัยทัศน์
VCOM	แทน	การสื่อสารวิสัยทัศน์
VIMP	แทน	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
VROL	แทน	การเป็นแบบอย่างที่ดี
EFF	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
EACH	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

EATT	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
EADA	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
ESOL	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 326 คน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาได้ จำนวน 326 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	97	29.75
2. หญิง	229	70.25
รวม	326	100.0
ตำแหน่งหน้าที่		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	20	6.13
2. ครูผู้สอน	306	93.87
รวม	326	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	66	20.25
2. 5 - 10 ปี	76	23.31
3. 11 - 15 ปี	56	17.18
4. มากกว่า 15 ปี	128	39.26
รวม	326	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	75	23.01
2. โรงเรียนขนาดกลาง	135	41.41
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	21	6.44
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	95	29.14
รวม	326	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 70.25 และเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 93.87 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.13 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 39.26 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.31 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.18 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 41.41 รองลงมา ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.01 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.44 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ซึ่งแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสร้างวิสัยทัศน์	4.08	.61	มาก
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์	4.05	.64	มาก
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.11	.58	มาก
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.12	.66	มาก
รวม	4.09	.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=4.12$, S.D.=.66) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=.58) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.08$, S.D.=.61) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.64)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ สภาพการณ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์	3.96	.76	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายใน และภายนอก	4.03	.76	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางของโรงเรียน	4.16	.74	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้องความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย	4.14	.75	มาก
5. ผู้บริหารและบุคลากรมีความเชื่อว่าวิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ที่จะเป็นจริงในอนาคต	4.12	.78	มาก
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.06	.79	มาก
7. ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และ คตินอกกรอบในการปฏิบัติงาน	4.05	.78	มาก
รวม	4.08	.61	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของโรงเรียน ($\bar{X}=4.16$, S.D.=.74) รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้องความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมาย ($\bar{X}=4.14$, S.D.=.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีการ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=3.96$, S.D.=.76)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้าน
การสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการ โน้มน้าวใจให้บุคลากร ยึดมั่นและมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.07	.76	มาก
2. ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสม	3.98	.77	มาก
3. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.10	.74	มาก
4. ผู้บริหารสร้างการยอมรับวิสัยทัศน์และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	.78	มาก
5. ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	4.07	.78	มาก
6. ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ	3.99	.84	มาก
7. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ จนผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้	4.13	.77	มาก
รวม	4.05	.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 14 ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ จนผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=.77) รองลงมา คือ ข้อ 10 ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 9 ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสม ($\bar{X}=3.98$, S.D.=.77)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.18	.74	มาก
2. ผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.17	.70	มาก
3. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การวางนโยบาย เป้าหมาย แผนงานโครงการ/กิจกรรม	4.06	.76	มาก
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.14	.70	มาก
5. ผู้บริหารสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ	4.06	.72	มาก
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.12	.78	มาก
7. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	4.05	.74	มาก
รวม	4.11	.58	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 15 ผู้บริหารระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{X}=4.18$, S.D.=.74) รองลงมาคือ ข้อ 16 ผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.17$, S.D.=.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 21 ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.74)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้าน
การเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.19	.79	มาก
2. ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	4.17	.70	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม	4.08	.80	มาก
4. ผู้บริหารสร้างความศรัทธาในการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.06	.75	มาก
5. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.08	.77	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	4.13	.79	มาก
7. ผู้บริหารอุทิศตัว เสียสละเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น	4.16	.80	มาก
รวม	4.12	.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 22 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X}=4.19$, S.D.=.79) รองลงมาคือ ข้อ 23 ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.17$, S.D.=.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 25 ผู้บริหารสร้างความศรัทธา ในการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.75)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 19 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการ
ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูล
โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ ผล
ปรากฏดังตารางที่ 4.7-4.11

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและ
รายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.05	.57	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.01	.62	มาก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	4.06	.59	มาก
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.08	.55	มาก
รวม	4.05	.52	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =
4.05, S.D.=.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้าน
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (\bar{X} =4.08, S.D.=.55) รองลงมา คือ ด้านความสามารถ
ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (\bar{X} =4.06, S.D.=.59) และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน
ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (\bar{X} =4.05, S.D.=.57) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (\bar{X} =4.01, S.D.=.62)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	3.83	.77	มาก
2. นักเรียนที่จบหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมากทุกปีการศึกษา	3.94	.79	มาก
3. โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเพียงพอ	4.10	.74	มาก
4. นักเรียนมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ	4.10	.80	มาก
5. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการ ประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ	4.16	.65	มาก
6. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.13	.66	มาก
รวม	4.05	.57	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 33 นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=.65) รองลงมาคือ ข้อ 34 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=4.13$, S.D.=.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 29 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ($\bar{X}=3.83$, S.D.=.77)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.15	.64	มาก
2. นักเรียนให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติกิจกรรมภายในโรงเรียน	4.08	.69	มาก
3. นักเรียนมีความสนใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อการเรียน	3.91	.76	มาก
4. นักเรียนมีจิตสาธารณะและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	3.90	.85	มาก
5. นักเรียนมีเจตคติและค่านิยมที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน	3.99	.76	มาก
6. ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	4.02	.78	มาก
รวม	4.01	.62	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 35 โรงเรียน มีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.15$, S.D.=.64) รองลงมาคือ ข้อ 36 นักเรียนให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติกิจกรรมภายในโรงเรียน ($\bar{X}=4.08$, S.D.=.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 38 นักเรียนมีจิตสาธารณะ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วน รวม ($\bar{X}=3.90$, S.D.=.85)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความ สามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ในด้านต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน	4.01	.66	มาก
2. ครูมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีสอน และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.06	.68	มาก
3. ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.17	.69	มาก
4. ครูเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร	4.10	.62	มาก
5. ครูกระตือรือร้นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน	4.02	.64	มาก
6. โรงเรียนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.00	.79	มาก
รวม	4.06	.59	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 43 ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเชิงวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=.69) รองลงมา คือข้อ 44 ครูเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับหลักสูตร ($\bar{X}=4.10$, S.D.=.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 46 โรงเรียนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.79)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน สามารถวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.11	.71	มาก
2. โรงเรียนมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้ดี	4.07	.72	มาก
3. ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้	4.11	.68	มาก
4. ผู้บริหารสามารถจูงใจครูให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.00	.73	มาก
5. ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.09	.69	มาก
6. ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ของโรงเรียน	4.11	.73	มาก
รวม	4.08	.55	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=.55) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ข้อ คือ ข้อ 47 ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสามารถวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน ($\bar{X}=4.11$, S.D.=.71) ข้อ 49 ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=.68) และข้อ 52 ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X}=4.11$, S.D.=.73) รองลงมาคือ ข้อ 51 ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 50 ผู้บริหารสามารถจูงใจครูให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.73)

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยดำเนินการ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ตัวแปร	VFOR	VCOM	VIMP	VROL	EACH	EATT	EADA	ESOL	VIS	EFF
VFOR		.794**	.772**	.645**	.560**	.508**	.586**	.606**	.899**	.631**
VCOM			.801**	.657**	.589**	.487**	.586**	.602**	.913**	.631**
VIMP				.678**	.581**	.505**	.573**	.584**	.908**	.626**
VROL					.500**	.471**	.557**	.579**	.843**	.588**
EACH						.670**	.722**	.706**	.625**	.864**
EATT							.773**	.723**	.553**	.889**
EADA								.808**	.647**	.920**
ESOL									.666**	.905**
VIS										.695**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.695$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความ สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนแต่ละ องค์ประกอบ ปรากฏดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ทุกด้าน มีความ สัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=.843$ ถึง $r=.913$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดย พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($r=.913$) และด้าน ที่มีความสัมพันธ์ต่ำ ที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ($r=.843$)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=.645$ ถึง $r=.801$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การสื่อสารวิสัยทัศน์กับด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($r=.801$) และ คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์กับด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($r=.645$)

ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=.864$ ถึง $r=.920$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($r=.920$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r=.864$)

ประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=.670$ ถึง $r=.808$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($r=.808$) และ คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($r=.670$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.471$ ถึง $r=.606$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($r=.606$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($r=.471$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.553$ ถึง $r=.666$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($r=.666$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($r=.553$)

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.588$ ถึง $r=.631$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($r=.631$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($r=.588$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,184 คน (สารสนเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ประจำปีการศึกษา 2559: สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2559) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 326 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาด ของโรงเรียนและสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก (Sample random sampling) ตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละขนาด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและปรับปรุง มาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะ นำไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item objective congruence : IOC) ผลการวิเคราะห์ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 แล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธี ของครอนบาค (Alpha Coefficient of Cronbach) ซึ่งสรุปผลได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .973 ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .889 ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .942 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .892 และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .917 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในภาพรวม และรายด้าน ดังนี้ ภาพรวมมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .949 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .821 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .864 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .839 และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .908

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ พร้อมทั้งแปลผล และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 สรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 70.25 และเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 93.87 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.13 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 39.26 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.31 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.18 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 41.41 รองลงมา ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.01 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.44

5.1.2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา คือ ด้านที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์

เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และทิศทาง ของโรงเรียนรองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้องความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ สภาพการณ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านที่ 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 14 ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ จนผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถ ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ รองลงมา คือ ข้อ 10 ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 9 ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสม

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 15 ผู้บริหารระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รองลงมาคือ ข้อ 16 ผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บรรลุตาม

เป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 21 ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ ให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ด้านที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 22 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ ข้อ 23 ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 25 ผู้บริหารสร้างความศรัทธา ในการเป็นแบบอย่างที่ดี

5.1.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 33 นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ กับหน่วยงานต่าง ๆ รองลงมาคือ ข้อ 34 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 29 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 35 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ข้อ 36 นักเรียนให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติกิจกรรมภายในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 38 นักเรียนมีจิตสาธารณะและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 43 ผู้บริหาร และครูมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเชิงวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ข้อ 44 ครูเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับหลักสูตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 46 โรงเรียนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียน การสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ข้อ คือ ข้อ 47 ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน สามารถวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน ข้อ 49 ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้ และข้อ 52 ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน รองลงมาคือ ข้อ 51 ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 50 ผู้บริหารสามารถจูงใจครูให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.695$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละองค์ประกอบ ปรากฏดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การสื่อสารวิสัยทัศน์กับด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์กับด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายเฉพาะประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.2.1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา ตาม หลักการครองคน ครองตน และครองงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้ สอดคล้องความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และสอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนรวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจะทำให้โรงเรียนเป็น องค์กรยุคใหม่ที่ทันสมัย สามารถสร้างอนาคตภาพได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดของ **สัมฤทธิ์ กางเพ็ง** ที่กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (modern paradigm) และองค์การภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาผู้นำยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ (visionary) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข รวมถึงการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่สถาน ศึกษา โดยให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลและบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัวขึ้น พัฒนาระบบ การผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตาม วิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็น เครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนา มีบทบาทสำคัญในการ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

การที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ ที่ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุขนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกำลังสำคัญยิ่งที่จะนำแนวนโยบายมาปฏิบัติให้ เกิดรูปธรรมเพื่อให้เท่าทันต่อการแข่งขันทั้งในระดับโรงเรียน ภูมิภาค และระดับสากล นำไปสู่การ ประกอบวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนากิจกรรมการแข่งขันทางวิชาการ ทั้งการสอบ PISA การสอบ O-NET ทำให้ผู้เรียน มีความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยมีแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เรื่องมาตรฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานที่ 11 ที่เน้นให้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องได้รับการเพิ่มและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในการบริหาร รวมถึงการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในฐานะผู้นำที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์เพื่ออนาคตภาพที่ดีและประสบความสำเร็จของโรงเรียน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิกัญชลา ลั่นเหลือ** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุวิทย์ ยอดสละ** ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นนทิพร สาน้อย** ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่างพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ **กรวัฒน์ อัดชู** และ **ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน** ที่เสนอแนวคิดไว้คล้ายกันว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าใจและเห็นภาพปัจจุบันขององค์กรได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับ **ภวพร วรรมไชย** ที่เสนอแนวคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถกำหนดภาพอนาคตขององค์กรและสามารถใช้ทักษะกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการบริหารที่เหมาะสมหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ภาคใหม่ในอนาคตที่ดีกว่า

สำหรับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านซึ่งพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนี้

1. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางตัวอย่างเหมาะสม เป็นที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ปฏิบัติตนบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมสร้างความศรัทธา ในการเป็นต้นแบบและแบบอย่างที่ดี ยึดหลักประชาธิปไตยและอุทิศตัว เสียสละเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ **สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ** ที่กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี คือความสามารถของผู้นำในการสร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีจูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิดอดทน ต่อปัญหาและมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอนรวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดั่งงามให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ และยังสอดคล้องกับ **Kahan** ที่กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีคือผู้นำต้องมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นนักสร้างสรรค์ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงการเป็นแบบอย่างที่ดี คือเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **กรวัฒน์ อัทธู** ที่พบว่าด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ภาพร วรรณไชย** ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับต่ำที่สุด

2. ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและมุ่งมั่น สื่อสารวิสัยทัศน์ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เหมาะสม ชัดเจน เข้าใจง่าย จนผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่น ว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พิมพ์อ สดเอี่ยม** ที่สรุปว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้คณะครู มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ การให้รางวัลผู้ได้บังคับบัญชา และการยกย่องชมเชย และสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมัชชา จันทรแสง** ที่กล่าวว่า การเผยแพร่หรือการสื่อสารวิสัยทัศน์คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ฟังมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสื่อสารรวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อย่างอกุติศตน และทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษเชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ กับองค์กร นอกจากนี้ **Hackman Schmitt-Oliver & Tracy** ที่กล่าวว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิผลทั้งภายในองค์กรและไปสู่ชุมชนควรใช้สื่อสารทางสายตา การนำเสนอด้วยการเขียนและการพูด ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกของสมาชิกในโรงเรียนเป็นการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดและกล่าวว่าข้อความที่เป็นวิสัยทัศน์จะต้องสามารถเห็นได้จากประกาศรายวัน รายสัปดาห์ในจดหมายข่าวหรือคู่มือดำเนินงาน ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ โฮมเพจ หรือหนังสือพิมพ์ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โอกาสที่จะนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพทุกวันเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสาร (message) ที่จะต้องการ

สื่อสารออกไปรวมทั้งวิธีการที่ใช้ให้เหมาะสมอาจเป็นการพูดหรือเป็นการกระทำ สื่อสัญลักษณ์อื่น ๆ โดยจำเป็นต้องสังเกตจากปฏิกิริยาของผู้ฟังรวมทั้งค่านึงถึงภูมิหลัง ความสนใจของรับสารและเวลาที่ใช้ด้วย แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรวัณน์ อัทธษู ที่พบว่าด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำที่สุด

5.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้มีนโยบายกำหนดให้โรงเรียนต้องมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนดังนั้น โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งนี้เพื่อที่เป็นแนวทางในการทำงานของคนในองค์กร มีความสัมพันธ์กันระหว่างเป้าหมายของบุคคลเป้าหมายของทีมโดยบุคลากรในองค์กรต้องมีความสามารถมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ทั้งด้านการบริหารงานทั่วไป งบประมาณ วิชาการ และความสัมพันธ์ชุมชน ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนด เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจึงต้องกำหนดเป็นจุดเน้นไปพร้อมกับการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา และผลการวิจัยที่พบว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลในระดับมากอาจเกิดจากระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของคนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ) หรืออาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครูมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีสอน และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมีที่กล่าวมานั้นแสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ

นอกจากนี้ผลการวิจัย ที่พบว่าโรงเรียนสังกัดพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 19 มีประสิทธิผล อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จึงปฏิบัติงาน อย่างเคร่งครัด ทุ่มเทใช้ศักยภาพและเต็มขีดความสามารถ ทำให้มีประสิทธิผลมาก รวมทั้งการจัดการศึกษา ยุคใหม่ที่มีการแข่งขันเรื่องของคุณภาพและมาตรฐาน ทำให้บุคลากรทุ่มเทอุทิศตนทำงาน ที่ได้รับมอบหมายและนอกจากนี้กระแสของแนวนโยบายการขับเคลื่อนการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นให้การศึกษาก้าวสู่ในระดับสากล เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ผู้บริหารและครูต้องพัฒนาการทำงานให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมใจ ปิตุโส** ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าว่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิริภรณ์ ช่วยบำรุง** วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมชาย ตั้งศุภศิริ** ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์หุระดับ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดขอนแก่นมีประสิทธิผลในระดับมากเช่นเดียวกับงานวิจัยของ **จันธิดา ผ่านสอน** ที่ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นันทิดา บัวสอน** ที่ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นรายด้านซึ่งพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน สามารถวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน โรงเรียนมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้ดี ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ทำให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหาดัง ๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ **Hoy & Miskel** สรุปว่าความสามารถในการแก้ปัญหายภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของครูและผู้บริหารและครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน ปัญหาเร่งด่วน สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความพึงพอใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สมใจ ปิตุโส** ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

ภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ไพรสุดา หมั่นหาดี** ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายกรุป พบว่าด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ **กรรณิการ์ เฟื่องประยูร** ที่ศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่น แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **นันทิดา บัวสอน** ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำที่สุด

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มุ่งจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้นักเรียนมีความสนใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อการเรียน ทำให้นักเรียนมีเจตคติและค่านิยมที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **Hoy & Miskel** พบว่าความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนคือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีจิตใจกว้างขวางไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคมมีความมั่นคงทางจิตใจมีความจริงใจและเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและครูใช้ความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินงานโดยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกำหนด พันธกิจการบริหารหลักสูตรและการสอนการนิเทศการสอนการกำกับติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียนและการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางการเรียนรู้เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ **Mott** ได้อธิบายความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้ที่ได้รับการศึกษาสามารถแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยการเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลในด้านร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็น เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมี

ความสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผลมีวินัยมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ไพรสุดา หมั่นหาดี** ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป พบว่าด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ **กรรณิการ์ เพื่อองประยูร** ที่ศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเช่นกัน แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **กัลยาภรณ์ อุดคำมี** ที่ศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองพบว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับต่ำที่สุด

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.695$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองการณ์ไกล มีเป้าหมายด้วย การมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ทั้ง การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ซึ่งถือเป็น กลยุทธ์การขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนด้วยกันรวมพลังร่วมมือกัน ทำให้คณะครูมีจิตวิญญาณ (spirituality) การเป็นหุ้นส่วน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการคิดเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้การที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดีประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมมีคุณธรรมจริยธรรม ย่อมส่งผลให้ครูเกิดขวัญกำลังใจและเป็นการเสริมพลังอำนาจ (empowerment) ให้ครูคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอนส่งผลให้เด็กนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีเจตคติในทางบวกเพิ่มขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 36 ให้สถานศึกษาของรัฐเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตามมาตรา 21 ให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่

ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ และ มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ **ภาพร วรณชัย** ที่ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 อยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ($r=.737$)

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นสำคัญที่จะนำไปพัฒนาประสิทธิผลของ โรงเรียน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการทำงาน แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ปฏิบัติตนบนพื้นฐาน ของคุณธรรมและจริยธรรม สร้างความศรัทธาในการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจ แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ยึดหลักประชาธิปไตยและอุทิศตัว เสียสละเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรโน้มน้ำหนักใจให้บุคลากรยึดมั่น และมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลาย เหมาะสม สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไป ในทิศทางเดียวกันสร้างการยอมรับ วิสัยทัศน์ และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย สม่่าเสมอ และชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ จนผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่น ว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้ นอกจากนี้หน่วยงานระดับนโยบายควรจัดอบรมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการหรือศึกษาดูงาน ต่างประเทศเพื่อส่งเสริมกระตุ้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นรวมถึง ส่งเสริมเชิดชูเกียรติให้กำลังใจผู้บริหารที่แสดงออก ถึงการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่เป็นแบบอย่างได้
2. ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจึงต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน สามารถวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน

เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยโรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของโรงเรียน โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมตามหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ ของนักเรียน และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก คือมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงตามไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เพิ่มมากขึ้นและนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยใช้วิธี เชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับตัวแปรหรือทฤษฎีแนวคิดอื่น ๆ เพื่อจะได้ต่อยอดและขยายองค์ความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนกับตัวแปร หรือทฤษฎีแนวคิดอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่าง

4. ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับตัวแปรที่เป็นกระบวนการหรือแนวคิดการบริหารใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2553). **คู่มือการบริหารจัดการคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ทองใบ สุดซารี. (2551). **ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี : คณะบริหารธุรกิจการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.(2549). **สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักส์.
- พิชาย รัตนดิถ ฦ ฎเก็ต. (2552). **องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี : อิงค์บียอนด์บุ๊กส์.
- พิชิต ฤทธิจรรุญ. (2547). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏพระนคร
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2554). **ภาวะผู้นำทางการบริหาร**. เลย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- _____. (2557). **สถิติสำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในแก่นการจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- _____. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2548). **การวิจัยทางการศึกษา**. เลย : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊กส์ พับลิเคชันส์ จำกัด.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). **กรณีศึกษา : ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : เรดเฟิร์น ครีเอชั่น.
- สุรีพันธุ์ เสนานูช. (2553). **Visionary leadership : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลานครินทร์**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อภิชาติการพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536). **ภาวะผู้นำ**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

2) บทความในวารสาร

นภวรรณ คณานุรักษ์.(2552).ภาวะผู้นำเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**. ปีที่29 ฉบับที่ 4. เดือนตุลาคม – ธันวาคม.

สมชาย เทพแสง. (2552). “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ :รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า” **วารสารบริหารศึกษา มศว**.ปีที่ 6 ฉบับที่ 11 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). “ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร”. **วารสารศึกษาศาสตร์**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 27(3), 40-52.

3) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์

กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). “กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กรรณิการ์ เพื่องประยูร. (2555). “การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรวัฒน์ อัดชู. (2559). “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลูนีไทไซโย”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

กัลยาภรณ์ อุดคำมี. (2555). “อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันจิตา ผ่านสอน. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิตติมา วรณศรี. (2550). “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาศุภวิชิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฏลาวัลย์ สารสุข. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงใจ บุญหล้า. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรงชัย คงเงิน. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต2. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- นนทิพร สาน้อย. (2557). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเรศวร.
- นันทิดา บัวสอน. (2552). “ภาวะผู้นำการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. (2554). “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นุชา สระสม. (2552). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปราโมศ อิศโร. (2554). “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบที่สองมีผลการประเมินในระดับดีและดีมาก”. **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาศุภวิชิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ปรีมล เชิดชู. (2553). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์รัฐกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พัทธโรจน์ กมลโรจน์สิริ. (2557). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ”. **ปริญญาานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพรสุดา หมั่นหาดี. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายอัครกรู๊ป”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภวพร วรรณไชย. (2559). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2545). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ”. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี คำมา. (2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลตามความรู้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิเคราะห์พหุระดับ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รสสุคนธ์ ถิ่นทวี. (2555). “ประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รักเกียรติ หงส์ทอง. (2557). “ประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วิมลรัตน์ บุญชู. (2549). องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **ดุชนิพนธ์ปริญาการศึกษาดุชนิพนธ์บัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรัณยู พงศ์ประเสริฐสุน. (2554). “พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศักดิ์เดช สังคพัฒน์. (2558). “ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุชนิพนธ์บัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ศิริภรณ์ ช่วยบำรุง. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมใจ ปิตุโส. (2556). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมชาย ดั่งศุภศิริ. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์บัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมัชชา จันทร์แสง. (2558). “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). “ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุชนิพนธ์บัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุขุม พรหมเมืองคุณ. (2555). “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **ปริญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรอนงค์ โรจน์วัณนบูลย์. (2553). “การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อาอีต๊ะ ยีเจ๊ะนิ. (2556). “ปัจจัยเชิงสาเหตุพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

4) เอกสารอื่น ๆ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

- Austin, G, & Reynolds, D. (1990). **Managing for improved school effectiveness: An international survey**. School Organization, 10 (2/3): 67-178.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectation**. New York: The Free Press.
- Bierema, Laura L.; Berdish, David M. (1999). **Performance Improvement**, v38 n4 p36-41.
- Butt, M. (1993). **What do superintendents do to turn vision into action?**. A Biography of Pragmatic Visionaries. Dissertation Abstract International, 54 (3),746-A.
- Chowdhury, S. (2003). **Organization 21C : Someday organization will lead this way**. USA : Pearson Education.
- DuBrin, A.J. (2006). **Leadership : 2 nd Asia-pacific Edition**. Boston : Houghton Mufflin. Company.

- Ellis, A. & Joslin, A.W. (1990). *Shared governance and responsibility : The keys to leadership, commitment and vision in school reform*. U.S. : Department of Educational Design and management School of Education.
- Fekete, D. (1991). The Dimensions of visionary in Education leadership, Dissertations abstracts International.
- Georgiades, N. & Macdonell, R. (1998). *Leadership for competitive advantage*. Chichester: John Willey & Sons.
- Gibson, J.L. (1997). *Organizations : behaviour, structure, process*. 9th ed. Massachusetts : Richard D. Irwin.
- 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.
- Hatch, Robert A. (2005). **Scientific revolution theories of vision**. [online]. Available from:<http://www.web.clas.ufl.edu/users/matc/pages/03-sci-rev/SCI-REVHOME/resource>. [Cited May 1, 2010].
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). *Educational : Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Johnson, C.G. (1992). Formal authority. *Social Psychology Quarterly*, 56(3): 193-210.
- Kapu, Surinder. (2009). **8 principles of visionary leadership**. [online]. Available from:www.rediff.com/money/2007/may/16lead.html. [Cited March 12, 2008].
- _____. (2007). **How a Visionary Leader is Made**. [online]. Available from:<http://rediff.com/money/2007/jul/03leader.htm>. [Cited May 1, 2010].
- Kahan, Seth. (2002). **Visionary Leadership**. [online]. Available from: Morphet, E. L., et al. (1982). *Education administration*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E.A. et al. (1991). **The essence of leadership: The four keys to leading success fully**. New York: Lexington Books.
- Lovell, C.W. (2009). **Principal efficacy: An investigation of school principals' sense of efficacy and indicators of school effectiveness**. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern Mississippi.

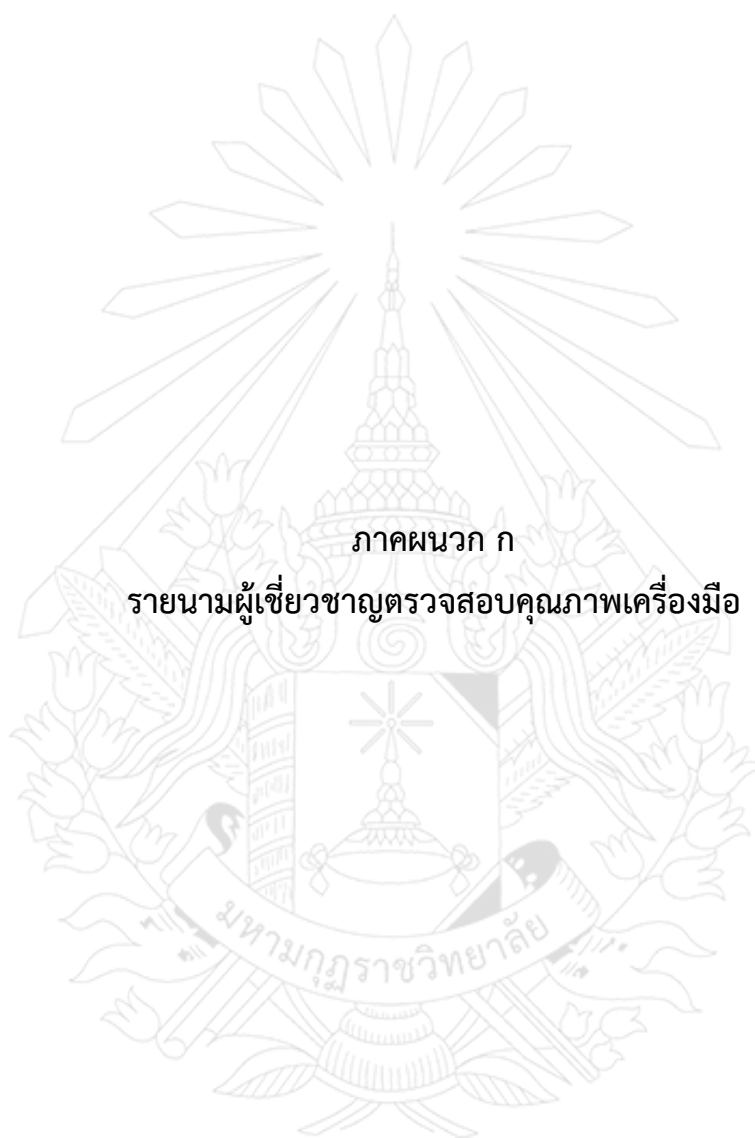
- Nanus, B. (1992). **Visionary leadership**: Creating a compelling sense of direction for your organization. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Omolade, R.A. (2007). **A systems test of effectiveness of elementary schools in Nigeria**. Unpublished doctoral dissertation, St. John's University.
- Purkey, S.C., and Smith, M.S. (1983). **Effective Schools** : A Review. Elementary School Journal, 83, 427-452.
- Robbins, S.P. (2003). **Organizational Behavior** : Concepts Controversies and Application. 10th ed. New Jersey: Pearson prentice hall.
- Rock, Michael. (2009). **The 7 Pillars of Visionary Leadership, Mentoring**. [online]. Available from: from www.canadaone.com/ezine/may99/leadership6.html. [Cited March 11, 2008].
- Russell, R F., and Stone, A G (2002). **A review of servant leadership attributes: developing a practical model**. Leadership & Organization Development Journal.
- Sashkin Mashall and Sashkin Molly M. (2003). **Leadership That Matters**. Berrett-Koehler Publishers.
- Scheerens, J.(2000). Improving school effective. Amsterdam: North-Holland Publishing Company
- Thomas, C. D. (1998). Perceived levels of a total quality management program
- Thompson, Scott. (2005). **Getting Real About Visionary Leadership**. [online]. Available from: from <http://www.newhorizons.org/trans/Thompson.htm>. [Cited May 1, 2010]. http://www.sethkahan.com/Resources_Ovisionary_leadership.html. [Cited May 1, 2010].
- Steers, R. M. (1997). **Organization effectiveness: a behavioral view**. Santa Monica, California: Good Year.
- Wilmore, E.L. (2002). **Principal Leadership** : Applying the New Educational Leadership Constituent Council (ELCC) Standards. Thousand Oak, California: Conwin Press.
- Yukl, G.A. (2010). **Leadership in Organization** . New Jersey: Pearson.

Zaccaro, S. J., & Banks, D. (2004). Leader Visioning and Adaptability: Bridging the Gap Between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change. *Human Resource Management*, 43(4), 367-380.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

การศึกษา ค.ม. (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

การศึกษา ประ.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ดร.ดุสิตวิวัฒน์ แก้วอินทร์

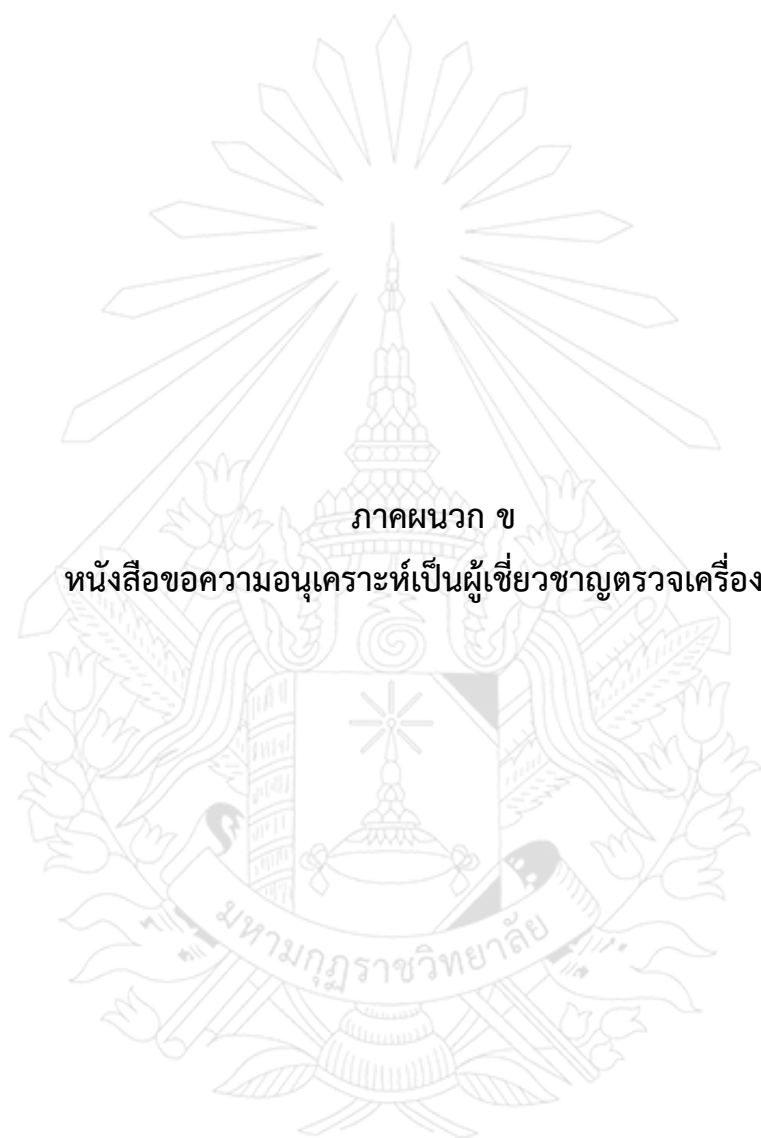
การศึกษา ประ.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

4. ดร.สมเจษฎ์ ศรีสมจักร์

การศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

5. ดร.จิระศักดิ์ ชัยชนะทรัพย์

การศึกษา ประ.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสงครามวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน...บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๕๑๑๑๓-๕๑๑๑ โทรสาร ๐-๕๑๑๑๓-๐๒๑๖
 ที่... ๐๕.๐๑๑๖.๒๕๖/๐๓๒ วันที่... ๑ มีนาคม ๒๕๖๐
 เรื่อง... ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นายธนรินทร์ สุบินรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๑๔" โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดดีเยี่ยม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเชิญพามาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๕๖๖๓๓-๕๖๖๖ โทรสาร ๐๕๕๖๖๓๓-๐๖๖๖
 ที่ ศธ.๐๑๓๒.๒๑.๓๒/๒๕๖๓ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชฌนงค์ ศรีจันทร์

ด้วย นายทวิเทพ สุบินรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๕" โดยมี ร.ศ.ดร.พิมพ์อร สดเยี่ยม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังกล่าวได้

จึงเจริญทราชมหาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พริศศรุณีปริยัติธำพร,ดร.)
 รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ...บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๖๔๘๑-๕๖๑๖ โทรสาร ๐-๔๖๔๘๑-๑๖๘๖

ที่ ศธ.๒๐๓๖.๒๐.๓๑/๑๓๕ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สุชฎิวัฒน์ แก้วอินทร์

ด้วย นายพนรินทร์ สุบินรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙" โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดกโธม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังกล่าวได้

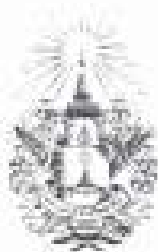
จึงขอพระมาเถิดกราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระครูวิจิตรสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ ๒๐๑๖(๒๓)/๐๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำนาจเมือง จันทบุรี ๓๖๐๐๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ศว.สม.เชษฐ์ ศรีสมจักร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นายพรินทร์ สุบินรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑๙" โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร ธศเยี่ยม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังกล่าวได้

จึงเรียนขอความร่วมมือ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน โดย

มหาวิทยาลัย
สมเด็จพระสังฆราช
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

(พระครูวิจิตรสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

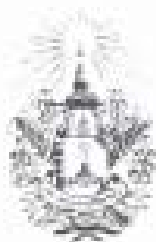
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร.๐๕๒-๘๓๕๖๒๖

โทรสาร ๐๕๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๐๑๖๑๖.๗/๑๐๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จันทบุรีเลข ๕๒๐๐๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.วิระศักดิ์ ชัยชนะทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายบพวิพันธุ์ ตูปินรัตน์ นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ถึงกิตติ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๕" โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเสียม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

รองอธิการบดี

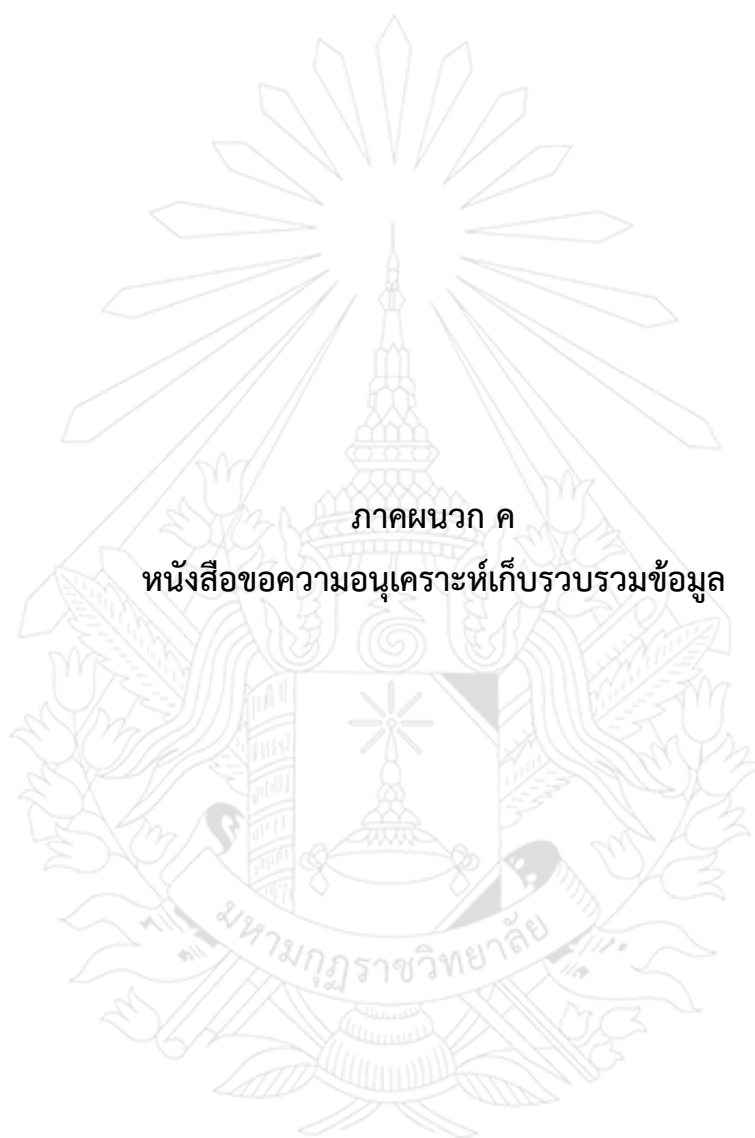
(พระครูปริยัติสาร,ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง


โทร.๐๕๖-๘๓๖๖๓๖

โทรสาร ๐๕๖-๘๓๐๖๔๖



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๒๖๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ต.กุดป่อง
อ.เมือง จ.เลย ๔๕๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายพรินทร์ สุบินรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องดังกล่าว

ดังนั้น สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายพรินทร์ สุบินรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร


 (พระครูปริยัติสาทร,ดร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

ลำดับที่ของแบบสอบถาม

--	--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงวิสัย
ทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษาเขต 19 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียน

4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอนตามความเป็นจริง ผลที่ได้จะเป็น
ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ใน
ภาพรวม โดยจะเก็บข้อมูลรายฉบับเป็นความลับ จึงขอรับรองว่าการตอบของท่านจะไม่มีผล เสียหาย
ต่อตัวท่านและโรงเรียนของท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้อย่างยิ่ง และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายพนรินทร์ สุบินรัตน์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในปีการศึกษา 2559

ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งครูและครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในปีการศึกษา 2559

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
() ครูผู้สอน

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
() 5 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี
() มากกว่า 15 ปี

4. ขนาดโรงเรียน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก
() โรงเรียนขนาดกลาง
() โรงเรียนขนาดใหญ่
() โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสร้างวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์					
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก					
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของโรงเรียน					
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้องความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย					
5.	ผู้บริหารและบุคลากรมีความเชื่อว่าวิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ที่จะเป็นจริงในอนาคต					
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
7.	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการปฏิบัติงาน					
การสื่อสารวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารมีการโน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นและมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสม					
3.	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
4.	ผู้บริหารสร้างการยอมรับวิสัยทัศน์และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย					
6.	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ					
7.	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ จนผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้					
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
2.	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย					
3.	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การวางนโยบาย เป้าหมาย แผนงานโครงการ/กิจกรรม					
4.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
5.	ผู้บริหารสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ					
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
7.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์					
การเป็นแบบอย่างที่ดี						
1.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
2.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน					
3.	ผู้บริหารปฏิบัติตนบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม					

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.	ผู้บริหารสร้างความสำเร็จในการเป็นแบบอย่างที่ดี					
5.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					
6.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
7.	ผู้บริหารอุทิศตัว เสียสละเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น					



ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิผลของโรงเรียนให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีความสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น						
1.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา					
2.	นักเรียนที่จบหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมากทุกปีการศึกษา					
3.	โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเพียงพอ					
4.	นักเรียนมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ					
5.	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ					
6.	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก						
1.	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
2.	นักเรียนให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติกิจกรรมภายในโรงเรียน					
3.	นักเรียนมีความสนใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อการเรียน					
4.	นักเรียนมีจิตสาธารณะและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม					
5.	นักเรียนมีเจตคติและค่านิยมที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน					

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.	ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรมจรรยาบรรณของนักเรียน					
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
1.	โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน					
2.	ครูมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีสอน และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
3.	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
4.	ครูเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร					
5.	ครูกระตือรือร้นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน					
6.	โรงเรียนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน						
1.	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน สามารถวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน					
2.	โรงเรียนมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้ดี					
3.	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้					
4.	ผู้บริหารสามารถจูงใจครูให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
5.	ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อแก้ปัญหาภายในโรงเรียน					
6.	ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน					



ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
การสร้างวิสัยทัศน์								
1.	ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์สภาพการณ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้องความเป็นไปได้ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารและบุคลากรมีความเชื่อว่าวิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ที่จะเป็นจริงในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสื่อสารวิสัยทัศน์								
8.	ผู้บริหารมีการ โน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นและมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
11.	ผู้บริหารสร้างการยอมรับวิสัยทัศน์และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์จนผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์								
15.	ผู้บริหารระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	-1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานโครงการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การวางนโยบาย เป้าหมายแผนงานโครงการ/กิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสร้างความรู้สึกร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การเป็นแบบอย่างที่ดี								
22.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารปฏิบัติตนบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสร้างความศรัทธาในการเป็นแบบอย่างที่ดี	-1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
26.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารอุทิศตัว เสียสละเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีความสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น								
29.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
30.	นักเรียนที่จบหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมากทุกปีการศึกษา	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
31.	โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	นักเรียนมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก								
35.	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	นักเรียนให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติกิจกรรมภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	นักเรียนมีความสนใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	นักเรียนมีจิตสาธารณะและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	นักเรียนมีเจตคติและค่านิยมที่ดีต่อการเรียน และกระบวนกรจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
40.	ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน								
41.	โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	ครูมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีสอน และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44.	ครูเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45.	ครูกระตือรือร้นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	โรงเรียนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน								
47.	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสามารถวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48.	โรงเรียนมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49.	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
50.	ผู้บริหารสามารถจูงใจครูให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51.	ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52.	ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ฉ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	7

RELIABILITY

/VARIABLES=Vcom8 Vcom9 Vcom10 Vcom11 Vcom12 Vcom13 Vcom14

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.942	7

RELIABILITY

/VARIABLES=Vapp15 Vapp16 Vapp17 Vapp18 Vapp19 Vapp20 Vapp21
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables
 in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.892	7

RELIABILITY

/VARIABLES=Vrol22 Vrol23 Vrol24 Vrol25 Vrol26 Vrol27 Vrol28
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	7

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Each29 Each30 Each31 Each32 Each33 Each34
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	6

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Eatt35 Eatt36 Eatt37 Eatt38 Eatt39 Eatt40
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Eada41 Eada42 Eada43 Eada44 Eada45 Eada46
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.839	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Esol47 Esol48 Esol49 Esol50 Esol51 Esol52
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.908	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Vcon1 Vcon2 Vcon3 Vcon4 Vcon5 Vcon6 Vcon7 Vcom8 Vcom9 Vcom10
Vcom11 Vcom12 Vcom13 Vcom14 Vapp15 Vapp16 Vapp17 Vapp18 Vapp19 Vapp20
Vapp21 Vrol22 Vrol23 Vrol24 Vrol25 Vrol26 Vrol27 Vrol28
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	28

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Each29 Each30 Each31 Each32 Each33 Each34 Eatt35 Eatt36 Eatt37
Eatt38 Eatt39 Eatt40 Eada41 Eada42 Eada43 Eada44 Eada45 Eada46 Esol47 Esol48
Esol49 Esol50 Esol51 Esol52
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	24





ภาคผนวก ข

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

		tovfor	tovcom	tovimp	tovrol	toeach	toeatt	toeada	toesol	tovis	toeff
tovfor	Pearson Correlation	1	.794**	.772**	.645**	.560**	.508**	.586**	.606**	.899**	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	326	326	326	326	326	326	326	326	326	326
tovcom	Pearson Correlation	.794**	1	.801**	.657**	.589**	.487**	.586**	.602**	.913**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	326	326	326	326	326	326	326	326	326	326
tovimp	Pearson Correlation	.772**	.801**	1	.678**	.581**	.505**	.573**	.584**	.908**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	326	326	326	326	326	326	326	326	326	326
tovrol	Pearson Correlation	.645**	.657**	.678**	1	.500**	.471**	.557**	.579**	.843**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	326	326	326	326	326	326	326	326	326	326
toeach	Pearson Correlation	.560**	.589**	.581**	.500**	1	.670**	.722**	.706**	.625**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	326	326	326	326	326	326	326	326	326	326
toeatt	Pearson Correlation	.508**	.487**	.505**	.471**	.670**	1	.773**	.723**	.553**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	326	326	326	326	326	326	326	326	326	326
toeada	Pearson Correlation	.586**	.586**	.573**	.557**	.722**	.773**	1	.808**	.647**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	326	326	326	326	326	326	326	326	326	326
toesol	Pearson Correlation	.606**	.602**	.584**	.579**	.706**	.723**	.808**	1	.666**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	326	326	326	326	326	326	326	326	326	326
tovis	Pearson Correlation	.899**	.913**	.908**	.843**	.625**	.553**	.647**	.666**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	326	326	326	326	326	326	326	326	326	326
toeff	Pearson Correlation	.631**	.631**	.626**	.588**	.864**	.889**	.920**	.905**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	326	326	326	326	326	326	326	326	326	326

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : นายนพรินทร์ สุบินรัตน์
- วัน เดือน ปีเกิด : 10 มกราคม 2525
- สถานที่เกิด : บ้านเกาะโคบ ตำบลเกาะหมาก อำเภอปากพะยูน
จังหวัดพัทลุง
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 57/1 ถนน เลย์-เชียงคาน ตำบลกุดป่อง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย
- การศึกษา**
- พ.ศ. 2538 : ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านเกาะโคบ จังหวัดพัทลุง
- พ.ศ. 2541 : ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดบ้านแหลมกรวด
จังหวัดพัทลุง
- พ.ศ. 2544 : ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา
- พ.ศ. 2548 : ปริญญาตรีการศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.ภาษาไทย)
มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
- พ.ศ. 2561 : ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
- ประสบการณ์การทำงาน**
- พ.ศ. 2555-2557 : ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม
ตำบลผานกเค้า อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
- พ.ศ. 2557-2558 : ดำรงตำแหน่ง ครู โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม
ตำบลผานกเค้า อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
- พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน : ดำรงตำแหน่ง ครู โรงเรียนศรีสงครามวิทยา
ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย