



ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

รัตนา คนไว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ตุลาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

รัตนา คนไว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ตุลาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE MUKDAHAN

BY

RATTANA KONWAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

October 2022


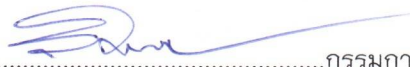
All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University






ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ รัตนา คนไว


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ  กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วารี เพ็งสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลก้า ฉลาบบัง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

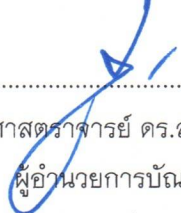
 กรรมการสอบ  กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์กษ) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.วารี เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา นายภักดี สมคะเณย์ นายอภิเชษฐ์ สุนทรส และนายอุตร ไชยโคตร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ทุกคนที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่ต้น จนปัจจุบัน

รัตนา คนไว

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
ผู้วิจัย	รัตนา คนไฉ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 332 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .60 – .93 และค่าความเชื่อมั่น .94 ส่วนด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .54 – .91 และค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.284 + .103(X_1) + .150(X_3) + .489(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .121(Z_1) + .162(Z_3) + .702(Z_4)$$

6. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ผู้บริหารสถานศึกษา

TITLE	Visionary Leadership of Administrators Affecting Performance Effectiveness of Teachers in Schools under Secondary Educational Service Area Office Mukdahan
AUTHOR	Rattana Konwai
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang Dr. Suphirun Jantarak
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The objectives of this research was to investigate the visionary leadership of administrators affecting performance effectiveness of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan. The samples comprised 332 administrators and teachers obtained using multi stage sampling technique. The instrument used in data collection was a 5-rating scale which the part of visionary leadership revealed content validity between .80–1.00, discrimination power between 60–.93, and reliability value index was 94, and the part of teachers' performance provided content validity between .80–1.00, discrimination power between 54–.91, and reliability value index was 94. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson Product –Moment Correlation Coefficients and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The study revealed that:

1. The visionary leadership components of the administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan comprised 4 components, namely vision building, vision dissemination, vision implementation, and being a role model.
2. The overall visionary leadership of administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan was at high level.

3. The overall performance effectiveness of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan was at high level.

4. The administrators' visionary leadership and the performance effectiveness of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan was positively correlated with statistical significance at .05.

5. The administrators' visionary leadership could predict the performance effectiveness of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan with statistical significance at .05 in three factors, namely vision building (X_1), vision implementation (X_3), and being a role model (X_4). These predictive equations were shown below:

Raw score equation

$$Y' = 1.284 + .103 (X_1) + .150 (X_3) + .489 (X_4)$$

Standard score equation

$$Z'_y = .121 (Z'_{X_1}) + .162 (Z'_{X_3}) + .702 (Z'_{X_4})$$

6. The guidelines for developing the visionary leadership affecting the teachers' performance effectiveness comprised three aspects, namely vision building, vision implementation, and being a role model.

Keywords: Visionary Leadership, Teachers' Performance Effectiveness, School Administrators

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	15
ความหมายของภาวะผู้นำ	15
แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	17
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	19
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	21
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	22
แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	42
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	44
ความหมายของประสิทธิผล	44
ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	45
การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	48
องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	51
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร	70
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	70
ประวัติการจัดตั้งสำนักงาน	71
สถานที่ตั้ง	72
ทิศทางการจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	72
จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
งานวิจัยในประเทศ	75
งานวิจัยต่างประเทศ	77
3 วิธีดำเนินการวิจัย	78
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภูมิภาคอาหาร	78
ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร	80
ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร	87
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร	93
การวิเคราะห์ข้อมูล	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
ระยะที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร	94
การวิเคราะห์ข้อมูล	94
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร	111
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	119
ความมุ่งหมายของการวิจัย	119
วิธีดำเนินการวิจัย	120
สรุปผลการวิจัย	122
อภิปรายผล	124
ข้อเสนอแนะ	128
บรรณานุกรม	131
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	143
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	147
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	167

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง	178
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ...	181
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	186
ประวัติย่อของผู้วิจัย	192

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	26
2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	53
3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษา	74
4 แสดงการจำแนกขนาดสถานศึกษา	75
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
6 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ	90
7 แสดงผลการยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยรวม	93
8 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	95
9 ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม	96
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ	97
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ	98
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ	100
14 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม	101
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	102
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง สร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ	103
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยรวมและรายข้อ	104
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ	105
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ	106

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	108
21 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ แบบขั้นตอน	109
22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	110
23 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	111
24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	112
25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	114
26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	179
28	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	182
29	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	184

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	10
2 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	27
3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	55
4 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย	89

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นยุคของความรวดเร็ว ความซับซ้อน และความหลากหลาย จากการปฏิวัติทางเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจึงมุ่งให้เกิดคุณภาพโดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ ด้วยเหตุที่ว่าการศึกษาในด้านต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ ทั้งสิ้น แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (ธีรดา สืบวงษ์ชัย, 2553, หน้า1) การศึกษาเป็นหนึ่งในรากฐานสำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมโดยรวมให้ดีขึ้น จึงไม่น่าแปลกที่ทุกองค์การทั้งในระดับโลก ระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น ต่างเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษาในระดับโลก องค์การสหประชาชาติ (UN) ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ 2030 ว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษาที่เท่าเทียมและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน สำหรับการจัดการศึกษาของไทย กระทรวงศึกษาธิการกำหนดคุณภาพอนาคตการศึกษาไทยไว้ว่าการศึกษาคือเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยเป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศการเน้นมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษา โดยเน้นให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีคุณธรรม อาศัยการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนเพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความต้องการของผู้เรียนและชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด และเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ จึงต้องมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบในอนาคต นอกจากนี้จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตและเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทอย่างยิ่งในระบบการศึกษาในอนาคต (เสนห์ แดงทอง, 2542, หน้า 27)

การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาคนเกิดการขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 12) ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เพราะจะสามารถเลือกเน้นสนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นสมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาและทุกคนจะปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ที่ตามเกิดการเพียรพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ โดยการยกระดับความตระหนักและความรับรู้ถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ต้องการโดยการมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนและเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ (กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงค์, 2553, หน้า 2)

จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีผลกระทบโดยตรงในด้านบทบาทหน้าที่และภาระงานที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถนำวิสัยทัศน์ไปใช้และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรที่ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่สภาพขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคต ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้า สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องปฏิบัติ คือ จะต้องมีความวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ (Bass & Riggio, 2006, อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 92) ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สูงยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การจนประสบความสำเร็จ (Stogdill, 1974, p. 13)

สังคมไทยและประเพณีไทยให้เกียรติยกย่องผู้ที่ทำหน้าที่ “ครู” ว่าเป็น “แม่พิมพ์ของชาติ” เป็นปูชนียบุคคล เป็นผู้นำในชุมชน เพราะฉะนั้นผู้ที่จะเป็นครูจะต้องตระหนักในความเป็นครูและประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับที่ได้ชื่อว่า “ครู” ครูไม่ได้เป็นแต่ผู้สั่งสอนศิษย์แต่เพียงอย่างเดียว ครูยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองและอบรมเพื่อแก้ไขสิ่งที่ยังบกพร่องในตัวเด็ก หน้าที่ของความเป็นครูจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญและยิ่งใหญ่ในการสร้างพลเมืองของชาติโดยฝึกรบรณสอนสั่งให้เด็กผู้ที่กำลังจะเป็นพลเมืองสำคัญของชาติให้รู้จักตนเอง รู้จักหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการที่จะทำงานเพื่อชาติและช่วยพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป การปฏิบัติงานของครูเป็นกระบวนการในการรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนจากองค์กร เป็นทัศนคติของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ว่าองค์กรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงานมีความห่วงใยและให้การสนับสนุนในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู (วรัชยา ลาบุญ, 2563, หน้า 181) ครูคือบุคคลที่พัฒนาคุณภาพของคนในประเทศให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ซึ่งคุณภาพคนขึ้นอยู่กับคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของการศึกษาก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพครู ปัญหาการทำงานของครูในปัจจุบันนี้คือภาระหนักนอกเหนือจากการสอนที่ค่อนข้างมาก บางโรงเรียนจำนวนครูไม่เพียงพอและการจัดการเรียนการสอนครูไม่ตรงเอก ปัญหาดังกล่าวเป็นการสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างที่ภาครัฐไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับโลกอนาคต ที่ทักษะการใช้ชีวิตสำคัญกว่าเรื่องวิชาการและตัวของครูเองอาจจะไม่สามารถก้าวตามเทคโนโลยีได้จึงทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งก็เป็นสิ่งที่ภาครัฐควรรวบรวมมาแก้ปัญหาและช่วยเหลือให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ของโรงเรียนตลอดจนปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายมีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนว่าเป็นสิ่งท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การศึกษาของประเทศมีการพัฒนาต่อไป (สุริยา ช้องเสนาะ, 2558, หน้า 1) จะเห็นได้ว่า การสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะสมรรถนะของครูจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษา เมื่อครูเกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของโรงเรียนและนักเรียนได้เป็นอย่างดี (อรกาญจน์ เฉียงกลาง, 2562, หน้า 5)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอันเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอะไรบ้าง
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต อยู่ในระดับใด
3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารได้หรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบไปใช้พัฒนาตนเองได้
2. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางในการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการทำวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี 5 ด้าน ได้แก่

1. ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
2. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
3. การจัดการเรียนรู้
4. ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
5. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

กลุ่มเป้าหมายในการยืนยันองค์ประกอบ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษาหรือด้านการสื่อสารมวลชนและมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3) ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2 ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,033 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร, 2565)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาริโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) จำนวน 320 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2.3 ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

กลุ่มเป้าหมายในการเสนอแนวทางการพัฒนา คือ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษาหรือด้านการสื่อสารมวลชนและมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3) ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์

3.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

- 3.1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย
 - 3.2.1 ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
 - 3.2.2 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
 - 3.2.3 การจัดการเรียนรู้
 - 3.2.4 ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
 - 3.2.5 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ พิชาชัย รัตน์ดิลก (2552); สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553); ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2553); ทองคำ พิมพา (2556); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556); สุธีรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557); กฤษณ์ รุยาพร (2559); รักเกียรติ หงษ์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559); สุภาวดี แสงคำมี (2561); Sashkin (1988); Westley & Mintzberg (1989); Braun (1991); Dubrin (2006)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 2) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3) การจัดการเรียนรู้ 4) ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 5) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ตามแนวคิดและผลการศึกษาของ ชัยณรงค์ คำภูมิหา (2556); ครูสภา (2556); โรงเรียนบ้านพระวร (2556); รัชนิวรรณ เทียนทอง (2558); ลีดิษฐ์ ประจักษ์ภูมิ (2561); ชิตัมพร อุ่นจันท์ (2561); วรัชยา ลาบบุญ (2563)

สามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก องค์กร แล้วนำมาสังเคราะห์ตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคเพื่อกำหนดภาพอนาคต โดยมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ สร้างขึ้น

1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน และการโน้มน้าวสมาชิกในองค์กรให้มีความเข้าใจยอมรับร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุ ตามวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตที่กำหนดขึ้น

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยอาศัยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนำไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ ยึดมั่น ในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน สามารถไว้วางใจได้ มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ มีความอดทนต่อ อุปสรรคปัญหา และมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่ การปฏิบัติตาม

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจาก ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้สถานศึกษา ประสบความสำเร็จในการบริหาร และสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผลสำเร็จที่ เกิดจากการประสานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ด้วยการสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน เปิดโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและตัดสินใจ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และ การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

2.2 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และรับการนิเทศ ประเมินจากผู้เชี่ยวชาญและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพสามารถตอบสนองความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ทักษะ และเจตคติทางวิชาชีพนำไปสู่การประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2.3 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรม โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.4 ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานในการสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีความยึดมั่นตระหนัก และยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน มีส่วนร่วมและแสดงตนอย่างเป็นหนึ่งเดียวกับโรงเรียน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานและพร้อมที่จะคิดหาทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

2.5 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ครูใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ถนัดต้องการและสนใจ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียนอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและลำดับขั้นพัฒนาการ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ในปีการศึกษา 2565

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ในปีการศึกษา 2565

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง องค์การบริหารการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นตามนโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง การนำภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มาวางแผนพัฒนาแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพิจารณา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.2 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.6 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

- 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 2.2 ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.2 การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้
 ชูศักดิ์ เอกเพชร (2553, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ระพีพรรณ ร้อยพิลา (2553, หน้า 24) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำ ที่แสดงออกเพื่อสร้างศรัทธาสรางความกลมเกลียวและความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถ ในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ คือ รูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เป็นความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ณัฐชуда วิจิตรจามรี (2554, หน้า 238) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชักนำและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

วรรณ เลิศวิจิตรจรัส (2554, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นและอำนาจนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงาน ซึ่งเขาไม่สามารถปฏิบัติคนเดียวได้สำเร็จและทำให้ผู้ตามยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม

สาคร สุขศรีวงศ์ (2555, หน้า 156) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

สุภารัตน์ พิมพบุตร (2555, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของคนหรือกลุ่มคน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายสื่อสารและโน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกในองค์การร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่

กฤติยา จันทรเสนา (2556, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน หรือมากกว่าขึ้นไปที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือกว่ากันเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย

จิระ หงสลดารมภ (2557, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับภาวะวิกฤต รวมถึงคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สร้างโอกาสให้กับผู้อื่นรู้จักใช้จังหวะความรวดเร็วและมีความกล้าตัดสินใจ และสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น เพื่อกระตุ้นสนับสนุนกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คุ้มค่าขององค์การ

ไพศาล ฤทธิกุล, สุรินทร์ ชุมแก้ว และเกษราภรณ์ สุตตาพงศ์ (2558, หน้า 98) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะและคุณสมบัติในรูปแบบกระบวนการของบุคคลโดยใช้ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มในการกระตุ้นและสนับสนุน เพื่อให้กลุ่มบุคคลยอมรับกับสิ่งที่ต้องทำรวมกัน อีกทั้งมีวิธีการจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จรวมกัน

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสให้กับผู้อื่น
รู้จักใช้จังหวะ ความรวดเร็ว มีความกล้าตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น
เพื่อกระตุ้นสนับสนุนกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คุมคาขององค์การ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นิถุชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 32) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่มุ่งเน้นให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถสูงใจให้สมาชิกร่วมปฏิบัติงาน
อย่างเต็มกำลังเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์
ต้องแสดงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์อาศัยการมองภาพในอนาคตที่กว้างไกล
เป็นผู้คิดริเริ่มคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการกำหนดเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์
สังเคราะห์ได้ว่าในอนาคตนั้น สถานศึกษาจะเป็นอย่างไร หลังจากนั้นต้องสามารถเผยแพร่
วิสัยทัศน์ผ่านการสื่อสารได้อย่างชัดเจน แล้วนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ สร้างแรงกระตุ้น
สูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการมอบอำนาจ และสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม และ
ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 66) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
วิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่
เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้สมาชิกรับทราบได้ชัดเจนเริ่มจาก
การสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากความต้องการของผู้นำผ่านข้อมูลทั้งภายในและภายนอก
สถานศึกษาแล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดสถานศึกษา จากนั้น
เผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจได้ตรงกัน รวมถึงการยอมรับและเต็มใจที่จะ
ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ สุดท้ายนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงโดยบูรณา
การทั้งศาสตร์และศิลป์

สุภาววัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 29) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิง
วิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นรูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่มุ่งเน้นให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำสร้างวิสัยทัศน์เผยแพร่
วิสัยทัศน์ นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์
ต้องเกิดจากความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก
สถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดของ

สถานศึกษา จากนั้นนำวิสัยทัศน์ไปเผยแพร่สู่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจได้ตรงกัน เกิดการยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์สุดท้ายนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงโดยบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความพยายามที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมและใช้ความพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่เพื่อสร้างความผูกพันร่วมกันในวิสัยทัศน์นั้น ๆ

Bennis & Nanus (1985, p. 21 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการทำงานที่ท้าทายสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความเป็นผู้นำเสริมสร้างแรงบันดาลใจ มีความกระตือรือร้นทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น ความเป็นผู้นำในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนความคิดของผู้อื่น ความเป็นผู้นำโดยประพัตติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณอย่างแท้จริงโดยการนำมา ซึ่งการบรรลุความสำเร็จในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

Dubrin (1998, p. 4 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558, หน้า 17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้นำที่ดีต้องมีภาวะผู้นำและต้องเป็นผู้ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับคนอื่นได้ ยังต้องอำนวยความสะดวกให้คนอื่นมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัว ผู้นำ โน้มน้าว จูงใจให้คนอื่นมีสัญญาใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้อย่างเต็มกำลัง

Zaccaro & Banks (2004, pp. 367-380 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558, หน้า 17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการเชิงรุกมีความเป็นพลวัต ใช้กลยุทธ์เป็นพื้นฐานนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบของวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีลักษณะพื้นฐานทำให้เกิดอยู่ 2 ประการ คือ ผู้นำต้องใช้ความพยายามที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม และผู้นำต้องใช้ ความพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

Bass & Riggio (2006, p. 6 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558, หน้า 18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังคณะครูมีความมั่นคงในอารมณ์ เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ ประพัตติในสิ่งที่ถูก มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจที่ไม่ถูกทาง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อุทิศตนต่อเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่น มีความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถนำสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

ได้ผู้นำเป็นผู้ที่นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษากระตุ้น คณะครูให้มีความคิดที่สร้างสรรค์ ผู้นำมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่ เป้าหมายหลักของสถานศึกษา มีความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันได้ อย่างชัดเจน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มองโลกในแง่ดี สร้างความผูกพันร่วมกัน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพราะผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้ สมาชิกรับทราบได้ชัดเจน เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากความต้องการของผู้นำ ผ่านข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้เกิดผล ที่ดีที่สุดต่อสถานศึกษา

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สมัชชา จันทรแสง (2558, หน้า 14) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ไว้ว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อัน แหวมคมจะสามารถทำนายอนาคตของสถานศึกษาได้ว่าอนาคตของสถานศึกษาจะเป็น อย่างไรมีทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเติบโตในทิศทางใดและมีความแตกต่างจากสภาพ ปัจจุบันอย่างไร

ปราณี โพธิ์จาด และสมชาย เทพแสง (2559, หน้า 25) ได้ให้ ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็น รูปแบบผู้นำที่สำคัญเหมาะสมสอดคล้องกับสังคมไทยในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิถีประยุกต์วิสัยทัศน์ ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559, หน้า 79-80) ได้ให้ ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ ประสบความสำเร็จภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ เพราะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงจากความร่วมมือของ

คนในสถานศึกษาเพื่อสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในการทำงาน สามารถให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการนำสถานศึกษา ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เพราะผู้นำเป็นผู้ กำหนดทิศทางของสถานศึกษาร่วมกับสมาชิกด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำเป็นผู้เผยแพร่ วิสัยทัศน์ ให้สมาชิกร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถสร้าง บรรยากาศสถานศึกษาให้เอื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เพราะผู้นำต้องสร้างความเข้าใจร่วมกับสมาชิกผ่านการสื่อสาร ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญ รวมถึงรู้ช่องทางการติดต่อสื่อสารยุทธศาสตร์และเลือกรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการรวมพลังใจ ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เพราะผู้นำต้องกระตุ้น ให้บุคคลอื่นเกิดความพยายามและเต็มใจในการปฏิบัติงานโดยการตอบสนองความต้องการ ร่วม รับรู้เป้าหมายและความคาดหวังของบุคคล เลือกใช้การเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบเพื่อให้ บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้นำต้องการ

4. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เพราะผู้นำต้อง สามารถนำการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการสร้างความร่วมมือ มองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็น โอกาสที่สมาชิกในสถานศึกษาจะได้ใช้ความสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น มีการมอบอำนาจ และร่วมตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงจนเกิดเป็นวัฒนธรรมเชิงบวกของ สถานศึกษา

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เพราะผู้นำต้อง สามารถหาวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ผ่านความคิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น และคิดละเอียดลออ

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 26-27) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และเป็นรูปแบบของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล 27 ทางด้านการนำสถานศึกษา การติดต่อสื่อสาร การรวมพลังใจ การนำการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของ

โรงเรียนให้ชัดเจน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจนแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2553, หน้า 39-40) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์การต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

สมัชชา จันทรแสง (2558, หน้า15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นพลังแห่งการสร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตขององค์การ และผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธา และร่วมสานฝันขององค์การได้อย่างเต็มความสามารถ

รักเกียรติ หงษ์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559, หน้า 79) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การในทางที่ดีขึ้น โดยการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมถึงการรวมพลังใจเพื่อให้สมาชิกขององค์การแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและองค์การตลอดจนให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ อันก่อให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการและกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์

Hatch (2009, pp. 16–21 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคต ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้มีเทคนิคให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ของโรงเรียนตลอดจนปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย มีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนว่าเป็นสิ่งท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

พิชาย รัตนดิลล ก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 222) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์
2. ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น
3. ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

สุริพันธ์ เสนานุช (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และแยกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ดังนี้

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

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 7-9) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

ทองคำ พิมพา (2556, หน้า 25-32) อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, ออนไลน์) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การประเมินวิสัยทัศน์

สุนิรัตน์ เขียมประไพ (2557, หน้า 65) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มี 3 ลักษณะ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คุณลักษณะทั้ง 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ

กฤษณ์ รุยาพร (2559, หน้า 46–49) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการยึดมั่นในอุดมการณ์ หรือการมีวิสัยทัศน์ร่วม ในเรื่องมีความคิดดี มีความซื่อตรง มีความรักมั่นคง มีความเมตตา มีความเสียสละ มีวินัย มีความพากเพียร มีวิธีการตัดสินใจ และมีความรวดเร็วในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

รักเกียรติ หงษ์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559, หน้า 79) อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การนำองค์กร
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การรวมพลังใจ
4. การนำการเปลี่ยนแปลง
5. ความคิดสร้างสรรค์

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

Sashkin (1988, pp. 57–63) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

Westley & Mintzberg (1989, pp. 17–32) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริงสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
3. การมอบอำนาจ
4. การคิดเชิงกลยุทธ์
5. ความคิดสร้างสรรค์
6. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
7. การยึดมั่นในอุดมการณ์

Braun (1991, p. 26) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

Dubrin (2006, p. 94) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์ได้ ดังตาราง 1

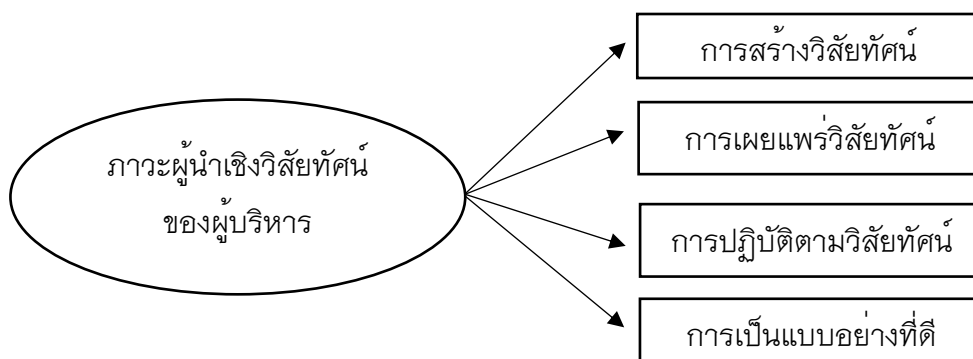
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งที่มา	พิชาย รัตนาธิกุล (2552)	สุรพันธ์ แสนานุช (2553)	ไพฑูริย์ สีนลาวัฒน์ (2553)	ทองคำ พิมพา (2556)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	สุนิรัตน์ เขียมประไพ (2557)	ภทญณ์ รัชพร (2559)	รักเกียรติ หงษ์ทอง และ ชนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559)	สุภาวดี แสงคำมี (2561)	Sahkin (1988)	Westley & Mintzberg (1989)	Braun (1991)	Dublin (2006)	คำความณี ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสร	
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	11	84.61	✓
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	10	76.92	✓
3. การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	11	84.61	✓
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี		✓	✓				✓		✓	✓				5	38.46	✓
5. การมอบอำนาจ											✓			1	7.7	
6. การคิดเชิงกลยุทธ์											✓			1	7.7	
7. ความคิดเชิงสร้างสรรค์								✓			✓			2	15.38	
8. ผู้มีการเปลี่ยนแปลง								✓			✓			2	15.38	
9. การยึดมั่นใน อุดมการณ์											✓			1	7.7	
10. การประเมินวิสัยทัศน์					✓									1	7.7	
11. การนำองค์กร								✓						1	7.7	
12. การติดต่อสื่อสาร								✓						1	7.7	
13. การรวมพลังใจ								✓						1	7.7	
14. ความซื่อตรง							✓							1	7.7	
15. ความรักมั่นคง							✓							1	7.7	
16. มีความเมตตา							✓							1	7.7	
17. มีความเสียสละ							✓							1	7.7	
18. มีวินัย							✓							1	7.7	
19. มีความพากเพียร							✓							1	7.7	
20. การตัดสินใจ							✓							1	7.7	
21. ความรวดเร็วในการ แก้ไขสถานการณ์ต่างๆ							✓							1	7.7	
รวม	3	4	4	3	4	3	9	5	4	4	7	3	3			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวได้จำนวน 21 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มุ่งศึกษา แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์
- องค์ประกอบที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
- องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- องค์ประกอบที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์

1.1 ความหมาย

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้นำถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ แปลกใหม่ คิดนอกกรอบในการทำงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ

ทองคำ พิมพ์ (2556, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริงให้กับโรงเรียนโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีความเป็นเลิศ ซึ่งต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์สภาพหาจุดเด่น จุดด้อยภายในโรงเรียน ทั้งทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรวัสดุ ให้มีความสอดคล้องกัน ประสานความร่วมมือที่มุ่งงานภายในโรงเรียน เพื่อระดมความคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและตะหนักในสถานภาพปัจจุบัน และศักยภาพของหน่วยงาน

นนทิพร สำน้อย (2557, หน้า 51) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลตามสภาพการณ์ เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนในองค์การ หาโอกาส และอุปสรรคจากภายนอกองค์การ โดยมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

สมัชชา จันทรแสง (2558, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างวิสัยทัศน์หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วสังเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย อันนำไปสู่การสร้างอนาคตขององค์การผ่าน วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน มองปัญหาในองค์การว่าเป็นสิ่งที่ทำลาย กระตุ้นให้เกิดความคิดอันสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน

สุคนธ์ เอ็งสันเทียะ (2558, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตขององค์การอย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ข้อมูลสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำมาสังเคราะห์ กำหนดภาพที่ต้องการให้องค์การเป็นจริง บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการระดมความคิดร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม และคิดเชิงบวก เกี่ยวกับภาพอนาคตของสถานศึกษา เพื่อนำไปกำหนดทิศทาง หรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจ

และการมองปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย รวมทั้งการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้สมาชิกมองเห็นภาพอนาคตได้ตรงกัน

Sashkin (1988, pp. 57-63) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริง คืออะไร ทั้งนี้ โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล สถานศึกษา

Braun (1991, p. 26) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริง เหมือนการสร้างพิมพ์เขียว ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์จึงต้องศึกษาของค์การอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะองค์การทางด้านการศึกษา จำเป็นต้องรู้ถึงจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร สถานที่ ทรัพยากร และเวลาเพราะวิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

Dubrin (2006, p. 94) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมิน และตัดสินใจเลือก ทั้งนี้ โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไรและต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

สรุปว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก องค์การ แล้วนำมาสังเคราะห์ตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อกำหนดภาพอนาคต โดยมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

1.2 ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

ศักดิ์ไทย สุรกีจาวร (2561, หน้า 6-7) ได้กล่าวไว้ว่าไม่มีใครบอกได้ว่าวิสัยทัศน์นั้นจะถูกหรือผิด แต่ถ้ากำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีขึ้นเพื่อตัวเราเอง และเพื่อองค์กรย่อมมีโอกาสที่จะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่ดี จึงควรมีคุณลักษณะสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ต้องมีคุณค่าแก่องค์การและบุคคล และ ช่วยสร้างศักยภาพ และ ภาพพจน์ที่ดีแก่องค์การและบุคคลให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน
2. ต้องมีความเป็นเลิศและสะท้อนถึงซึ่งความแตกต่างจาก ปัจจุบัน และทุกคนในองค์การมีความศรัทธา พร้อมที่จะมุ่งมั่นร่วมกัน และทำให้เกิดเป็น รูปธรรมแก่องค์การ
3. ต้องมีความท้าทายความรู้ ความสามารถของทั้งผู้นำและ สมาชิกทุกคนในองค์การ ต่อความสำเร็จอันจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้น ๆ
4. ที่มาของวิสัยทัศน์ ควรมาจากรูปแบบวิธีการคิดที่มีมุมมองแบบ เปิดกว้าง (Mental model) ซึ่งต้องเล็งเห็นโอกาสของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้น และ “เหตุ” อันเกิดจากระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ “ผล” ที่คาดการณ์ได้เป็นผล ที่พึงได้พึงมีในอนาคต
5. วิสัยทัศน์ของหลาย ๆ องค์การอาจจะเหมือนกันได้ แต่ที่สำคัญ ก็คือ แต่ละองค์การจะต้องคิด ต้องพัฒนาขึ้นจากข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีอยู่ ความเหมือนจึงน่าจะเป็นเพียงโอกาสที่เป็นไปได้ แต่ไม่ใช่เป็นเจตนา
6. วิสัยทัศน์ขององค์การจึงไม่คัดลอกจากวิสัยทัศน์ขององค์การ อื่น ๆ เพราะสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึง จุดแข็ง – จุดอ่อน ของแต่ละ องค์การย่อมมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ของ แต่ละองค์การย่อมมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน

Nandas (1992, p. 25) นำเสนอลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ดังนี้

1. ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์การโดยมีจุดหมาย ปลายทางที่ชัดเจน
2. ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่ จุดหมายปลายทางและรู้ว่าต้องทำอะไร (what) ทำไมต้องทำ (why) ทำอย่างไร (how) และ ทำเมื่อไหร่ (when)
3. ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกสนใจ มีความผูกพันร้ มุ่งมั่นปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ท้าทาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน ใช้ชีวิตอย่างมี เป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงาน
4. ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์การ และสังคมที่แสดงถึงการมี ชีวิตที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

สรุปว่าลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี จะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลเชิงบวก สะท้อนถึงความเป็นเลิศและมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2.1 ความหมาย

ทองคำ พิมพา (2556, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ผ่านการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูด สัญลักษณ์ และพฤติกรรมที่แสดงออก ก่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์นั้น

วิชัย ประทุมไทย (2556, หน้า 49) ได้ให้ความหมายว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การนำเสนอวิสัยทัศน์ด้วยรูปแบบต่าง ๆ ต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รับทราบถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงในองค์การ

สุนิรัตน์ เขี่ยมประไพ (2557, หน้า 61) ได้ให้ความหมายว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็น ความเป็นไปได้ ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ของ 43 ส่วนรวม ทำให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์ว่าเป็นของตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะใน การแสดง อธิบาย และโน้มน้าวสมาชิกขององค์การให้เข้าใจและยอมรับร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหาร จะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิกในองค์การทุกคน

สุคนธ์ เข็งสันเทียะ (2558, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจในวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงาน รวมถึงการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น ให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ผ่านการพูด การใช้สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

รักเกียรติ หงษ์ทอง (2559, หน้า 55) ได้ให้ความหมายว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์ด้วยมีวิธีการ สื่อสาร เช่น การพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ

Sashkin (1988, pp. 57–63) ได้ให้ความหมายว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

สรุปว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน และการโน้มน้าวสมาชิกในองค์กรให้มีความเข้าใจยอมรับร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตที่กำหนดขึ้น

2.2 แนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2561, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่าแนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สามารถทำได้ 3 แนวทาง

1. โดยคำพูด ทั้งโดยปากเปล่า และโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร หรือกับตัวสมาชิกในองค์กร
2. โดยการกระทำ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือน การสร้างจุดเน้น จุดสนใจพิเศษ และพิธีการต่าง ๆ
3. โดยการให้รางวัลการกระทำ อาจใช้คำพูด แสดงความขอบคุณ คำยกย่องชมเชยการให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน

Sashkin (1988, p. 88) ได้กล่าวถึงแนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นก็คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 2 แนวทาง คือ

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

Locke (1991, p. 10) ได้เสนอแนวทางในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกเป็นบัญชีรายการที่ต้องปฏิบัติจริงเพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์กรในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้มีความใกล้ชิดกันเข้าไปทุกที จนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

2. จัดโครงสร้างขององค์กรให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ

3. คัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

4. สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่มหาชิกโดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและการกระจายอำนาจ

5. เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดีเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมิให้ผิดพลาด

6. สร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

สรุปว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทั้งการสื่อสาร การกระทำ การบอกกล่าว เพื่อให้บุคคลทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3.1 ความหมาย

ทองคำ พิมพา (2556, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นการแปลงวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น แล้วนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทูมเททั้งกำลังกาย ความคิด และความพยายาม เพื่อทำให้วิสัยทัศน์นั้นดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 68) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทุกฝ่ายนำวิสัยทัศน์ที่สร้างไปสู่ การปฏิบัติได้จริงโดยอาศัยความร่วมมือ ทูมเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของ สมาชิกทุกคนภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 56) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง ให้เกิดเป็นผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษา ต้องบูรณาการวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนำไปสู่นโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของ สถานศึกษา

สมัชชา จันทรแสง (2558, หน้า 34) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง เชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ที่ กำหนดไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์การ ผู้นำส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้เกิดการทำงาน เป็นทีม ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการกระจายอำนาจ และเพิ่มอำนาจให้แก่ผู้ตาม

สุคนธ์ เข้มสันเทียะ (2558, หน้า 33) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง โดยอาศัยความร่วมมือ ทูมเท กำลังกาย ความคิด และ ความพยายามของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้สมาชิกที่สร้างขึ้น ดำเนินไปเป็น ผลสำเร็จ

สุภาววัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการนำเป้าหมาย หลักของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง โดยแปลงเป็นนโยบายแผนงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน อีกทั้งเป็นการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ผู้บริหารต้องกระตุ้น จูงใจ และ สนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องคล้อยตาม จนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ เกิดความผูกพัน และเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นความจริง

Sashkin (1988, pp. 57-63) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของ สถานศึกษาและกำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง

Braun (1991, p. 26) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติที่แท้จริงในสถานศึกษา โดยการร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย กำลังความคิด และความพยายามของสมาชิก เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ และบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา

Dubrin (2006, p. 94) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา ให้เกิดขึ้นจริงในอนาคตจากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ

สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยอาศัยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนำไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา

3.2 แนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จิตติมา วรณศรี (2550, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ให้ได้ผลดีนั้น คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2561, หน้า 13-14) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ให้ได้ผลดีนั้น คือการหลอหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงไปในการสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และกิจกรรมประจำวัน สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด วิสัยทัศน์ที่ทำทายขององค์กรก็เปรียบเสมือนความฝันที่รวมพลังอันยิ่งใหญ่ของบุคลากรทุกคน การสื่อสารวิสัยทัศน์จำเป็นต้องเข้าถึงทุกคน ทุกระดับในองค์กรทั้งความกระชับ ชัดเจน ทำทายและความเชื่อมั่นในแนวทาง คำมั่นสัญญาของบุคลากรทุกคนในองค์กร จะสร้างความสำเร็จร่วมกันตลอดจนกำลังใจและความกล้าหาญในการสร้างความฝันนั้น ให้เกิดเป็นความจริงขึ้นมา นับเป็นศิลปะที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการสร้างวิสัยทัศน์เอง

เพราะถ้าทีมงานไม่ได้อยู่ในทีมบริหารอาจจะมีความรู้สึกว่ามีใช้วิสัยทัศน์ของฉันแต่เป็นของผู้บริหาร ดังนั้น กุศโลบายในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจึงจำเป็นต้องให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์แต่งตั้งผู้สนับสนุนในวิสัยทัศน์ในแนวความคิดความหมายและความสนุกสนานเพื่อสร้างอารมณ์ร่วมความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นก็จะสร้างความตระหนักร่วมปฏิบัติร่วมด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างยอดเยี่ยม

Wilmore (2002, p. 319) กล่าวว่า การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ อันได้แก่ เป้าหมายงบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียดรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและอื่น ๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

Hackman Schmitt-Oliver & Tracy (2002, pp. 345-348) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์การ การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

สรุปว่าแนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จะต้องเป็นการปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และกิจกรรมประจำวัน สร้างทีมงานที่ดี ปฏิบัติร่วมกันด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

4.1 ความหมาย

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 70) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สมัชชา จันทรแสง (2558, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การมีความสามารถประพฤติตนที่ดี ผู้นำต้องแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้นต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้นำต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอเพื่อให้คณะครูเกิดความศรัทธา

สุนทร เอ็งสันเทียะ (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างค่าน้ำเชื่อถือ และความไว้วางใจเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

อุไรวรรณ ภูชาดา, ภิญโญ มนุศิลา และยุพร ริมชลการ (2558, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การสร้างศรัทธาในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษา ทำงานเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วมร่วมสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ มีการจัดระบบการสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการดำเนินการอย่างหลากหลายรูปแบบ

กฤษณ์ รุยาพร (2559, หน้า 46-49) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงถึงการยึดมั่นในอุดมการณ์ หรือมีวิสัยทัศน์ร่วมในเรื่องมีความคิดดี มีความซื่อตรง มีความรักมั่นคง มีความเมตตา มีความเสียสละ มีวินัย มีความ پاکเพียร มีวิธีการตัดสินใจ และมีความรวดเร็ว หมายความว่า หากผู้นำมีความคิดดี ผู้นำจะประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ดี หากผู้นำมีความซื่อตรง ผู้นำจะแสดงหลักยึดที่มั่นคงไม่เซไปเซมา กับสิ่งแวดล้อมภายนอก หากผู้นำมีความรักมั่นคง ผู้นำจะแสดงความรักต่อตัวเองและผู้อื่นอย่างมีศิลปะ หากผู้นำมีความเมตตา ผู้นำจะแสดงความเมตตาของชีวิต หากผู้นำมีความเสียสละ ผู้นำจะแสดงพลังการแบ่งปัน หากผู้นำมีวินัย ผู้นำจะประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน หากผู้นำมีความ پاکเพียร ผู้นำจะแสดงความมุ่งมั่นและสร้างแรงศรัทธาแก่ผู้ตาม หากผู้นำมีวิธีการตัดสินใจที่ดี ผู้นำจะไม่แสดงการลองผิดลองถูกในการแก้ปัญหา และหากผู้นำมีความรวดเร็ว ผู้นำจะกล้าทำสิ่งต่าง ๆ เดียวนี้ ไม่รอเวลาหรือโอกาส

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึง การเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำเป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์

ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถไว้วางใจได้ เป็นผู้มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหา มีความกระฉับกระเฉง และมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตามแบบอย่าง

Sashkin (1988, pp. 57–63) ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีเนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น จะกลายเป็นภารกิจขององค์การผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรแสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างนี้ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถไว้วางใจได้ มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหา และมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตาม

4.2 ลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 131–133) ได้กล่าวว่า จากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดและบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2542) ได้ประมวลคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดและบริหารการศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา

- 1.1 มีความรู้ทางวิชาการ
- 1.2 มีความรู้วิชาเฉพาะ
- 1.3 มีความรู้วิชาชีพ
- 1.4 รู้กฎเกณฑ์และวินัยของสังคม
- 1.5 มีปฏิภาณไหวพริบดี
- 1.6 ทันทต่อเหตุการณ์
- 1.7 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- 1.8 เป็นผู้มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี
 - 1.9 เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์
 - 1.10 มีความสามารถในการสื่อสาร
 - 1.11 มีความพร้อมและความเข้าใจต่อเหตุการณ์
 - 1.12 เป็นผู้บริหารและจัดการที่ดี
 - 1.13 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
 - 1.14 มีความเข้าใจในศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.15 เป็นผู้ตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ
 - 1.16 เป็นนักอุดมคติหรือเป็นผู้มีอุดมการณ์
2. คุณลักษณะทางกาย
 - 2.1 เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง
 - 2.2 ร่างกายสง่าผ่าเผย
 - 2.3 เป็นผู้ที่มีความอดทน
 - 2.4 เป็นผู้ที่มีพลัง สามารถทำงานได้นานโดยไม่รู้ล้าเหนื่อย
 - 2.5 มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว มั่นคง อดทน
3. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ
 - 3.1 ความทะเยอทะยาน
 - 3.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 3.3 ความซื่อสัตย์
 - 3.4 ความมานะ
 - 3.5 ความมีจินตนาการ
 - 3.6 ความตื่นตัวอยู่เสมอ
 - 3.7 มีจริยธรรม
 - 3.8 มีน้ำใจเยือกเย็น
 - 3.9 ความเป็นผู้บรรลุอุดมภาวะทางอารมณ์
 - 3.10 มีความรับผิดชอบ
 - 3.11 ความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
 - 3.12 รู้จักสร้างและระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ

4. คุณลักษณะด้านการงาน

- 4.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางด้านวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพ
การบริหารศึกษา
- 4.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับ
การพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน
- 4.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ศึกษาปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- 4.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้จนเกิดผลดี
- 4.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี
คุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

4.6 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

4.8 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

4.9 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

4.10 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

4.11 สร้างโอกาสการพัฒนาในทุกสถานการณ์

5. คุณลักษณะทางสังคม

5.1 เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

5.2 เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ

5.3 เป็นผู้มีความรู้ทางสังคมดี

5.4 สามารถที่จะร่วมงานกับผู้อื่น

5.5 มีน้ำใจและถ่อมตน

5.6 มีความแนบเนียน

5.7 มีความยุติธรรม

5.8 ให้ผู้อื่นพบปะได้ง่าย

5.9 กินง่ายอยู่ง่ายไม่ถือตัว เข้ากับคนทุกชั้นได้

5.10 ชมนคนเป็น และขยันหม

5.11 ละเว้นการประพฤติชั่ว

5.12 เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม

5.13 เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร

5.14 บริหารและร่วมงานด้วยหลักการที่ดี

5.15 ความเป็นผู้ใหญ่มีใจกว้าง

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 59) ได้ให้ลักษณะของการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้
2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. เป็นผู้มีความกล้าหาญ
4. เป็นผู้มีความเด็ดขาด
5. เป็นผู้มีความแนบเนียน มีกิริยาวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม
6. เป็นผู้มีความยุติธรรม
7. เป็นผู้ที่มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี
8. เป็นผู้ที่มีความอดทน
9. เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น
10. เป็นผู้ที่ไม่เห็นแก่ตัว
11. เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวหรือระมัดระวังอยู่เสมอ
12. เป็นผู้มีความพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล
13. เป็นผู้มีความสงบเสงี่ยม
14. เป็นผู้มีความจงรักภักดี
15. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
16. เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

ชูติมา ศิริไพรวัด (2561, หน้า 377) ได้ให้ลักษณะของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถในการบริหาร คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ประกอบด้วย การมีภูมิรู้ด้วยการมีความคิดมุ่งพัฒนาให้ก้าวหน้า เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ต้องรอบรู้ในทุกเรื่องรอบรู้เรื่องใหม่ ๆ ทันต่อเหตุการณ์ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

2. คุณลักษณะด้านคุณธรรม และจริยธรรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ประกอบด้วย การมีภูมิธรรม ด้วยการเป็นผู้มีวัฒนธรรมอยู่ในศีลธรรมอันดีงามต้องเป็นผู้ปฏิบัติตามหลักศาสนา มีความซื่อสัตย์ วางตัวเป็นกลางปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบวินัย มีกฎเกณฑ์ ทำงานอยู่ในสุจริต

3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ประกอบด้วย การมีภูมิฐานด้วยการมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งตัวดีเรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ เหมาะสม สง่างาม ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีอัธยาศัยที่ดี

4. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ประกอบด้วย การเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ ไม่ท้อถอยกับงานที่ได้รับมาจากส่วนบน ไม่ควรบิดการะงาน ควรเป็นผู้ลดภาระงานของครูในสิ่งที่สมควร สามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการใฝ่รู้ใฝ่เรียน สามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา

5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านนี้ประกอบด้วย การเข้าถึงชุมชนด้วยการพูดคุยพบปะได้กับคนทุกระดับทุกกลุ่มในชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชน เป็นที่นับถือของบุคคลในชุมชนและผู้นำทางศาสนา ต้องเข้าใจในภาษาถิ่น ประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ในชุมชน

สรุปว่าลักษณะของผู้นำที่แบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย ลักษณะด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์

1.6 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 196) ได้กล่าวถึงแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนหรือเอื้อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ การน้อมนำแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานให้แก่ปวงชนชาวไทย มาปรับประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ได้แก่ ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

จากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ การมีภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล ทั้งนี้ การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งเงื่อนไขของความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ ความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ คุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ และไม่ตระหนี่ นอกจากนี้ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการในการพัฒนาก็จะช่วยให้เกิดความสมดุลในชีวิต เช่น การนำหลักพรหมวิหารธรรม หรืออิทธิบาทธรรมมาใช้เป็นหลักในการพัฒนา ขณะเดียวกันก็นำหลักสังคหวัตถุธรรมมาสนับสนุนก็จะช่วยให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้นำบรรลุผลและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กฤษฎาภรณ์ รุจิธำรงกุล (2560, หน้า 140) ได้กล่าวถึงแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากขึ้น โดย 1) เข้าใจบริบท เป้าหมายขององค์กรการสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน 2) ใช้กลยุทธ์จัดการองค์กรและหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพตามนโยบายของประเทศชาติเป็นหลัก 3) พัฒนาภาวะผู้นำที่ดีในทุกระดับอย่างสมดุลเท่าที่จำเป็น กระตุนใจในการปฏิบัติหน้าที่หลัก คือ มีวินัย รับผิดชอบ ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เต็มใจสร้างแนวคิด วิสัยทัศน์ เชื่อมมัน กล้าคิดกล้าทำ ยึดคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่พึง เป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้เกี่ยวข้องให้ได้รับโอกาส 4) ให้เกียรติซึ่งกันและกันมีสัมพันธที่ดี มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม พัฒนาจุดเด่นแก้ไขจุดด้อยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 5) กระตุนให้คิดนอกกรอบเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีมุมมองเล็งเห็นองค์กรในอนาคต พร้อมกับผลักดันให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6) มีนวัตกรรมทางความคิด ใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จัดการประสิทธิผลด้านการบรรลุเป้าหมายโดยรวมทั้งขององค์กรและหน่วยงาน

ศุภวัฒน์ แยมจรัส (2564, หน้า 231) ได้กล่าวถึงแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญกับการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จภายใต้แรงผลักดันของกระแสโลกาภิวัตน์ ภาวะผู้นำเชิง

วิสัยทัศน์เป็นแนวทางหนึ่งที่เชื่อมโยงองค์การต่าง ๆ ในโลกยุคการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันองค์การทั้งภายในประเทศและต่างประเทศต่างมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมกันอย่างแพร่หลาย โดยผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะมีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยต้องมองเห็นปัญหาขององค์การและพร้อมที่จะปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยการสร้างความร่วมมือคนในองค์การ การมอบอำนาจให้กับบุคคลที่ทำหน้าที่การเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่สะท้อนถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์การ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) ตัวป้อนการให้องค์ความรู้ที่จำเป็น ประกอบด้วย ทักษะการปรับตัว ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสื่อสารและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) กระบวนการที่ทำให้เกิดทักษะประกอบด้วย การเขียนแผนพัฒนาตนเอง การปฏิบัติในสภาพจริงและการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 3) ผลผลิตด้านสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) ข้อมูลป้อนกลับ มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

สรุปว่าแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ผู้นำต้องเข้าใจบริบทเป้าหมายขององค์การ มีแนวคิดที่แปลกใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์การ ใช้กลยุทธ์จัดการองค์การและหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย กระตุ้นจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับตนเอง ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เชื่อมั่น กล้าคิดกล้าทำ ยึดคุณธรรมจริยธรรม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีสัมพันธ์ที่ดี มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม พัฒนาจุดเด่นแก้ไขจุดด้อย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2550, หน้า 291) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความน่าจะเป็นของการบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์หรือเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการบรรลุความสำเร็จ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ (2553, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง การได้ผลผลิตตรงตามความต้องการหรือตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในการบริหารการศึกษานั้น หรือการดำเนินงานที่ทำให้เกิดผลในสิ่งที่ควรจะเกิดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งเป้าหมายของการพัฒนา (Get The Right Thing Done) ประสิทธิภาพจึงเป็นการดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วนเหมาะสม และตั้งเป้าหมายที่สุดแล้ว

วุฒิพร ประทุมพร (2556, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านการผลิตและผลลัพธ์

กาญจนา ภาวงศ์ (2557, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

วรรษยา ลาบุญ (2563, หน้า 74) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

Price (1968 อ้างถึงใน สุพัฒน์ กองศรีมา, 2552, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับของคาหรือระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

Edgar H. Schein (1970, p. 117 อ้างถึงใน อาริรัตน์ แต่งเทียน, 2561, หน้า 207) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adaption) รักษารักษาสภาพ (maintain) และการเจริญเติบโต (growth) ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดก็ตามที่ต้องกระทำให้ลุล่วง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งด้านผลิตและผลลัพธ์

2.2 ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ศิริวรรณ งามเจริญวงศ์ (2550, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในขอบข่ายของงาน

ภูวตล วงศ์รัตน์ (2551, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ จนทำให้งาน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงปริมาณ และคุณภาพของงาน

ชาญ จิตรปรีดา (2552, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ เพียงใด และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้เพียงใด โดยไม่สนใจว่า เป็นไปตามกระบวนการที่วางแผนไว้หรือไม่ ใช้เวลาและทรัพยากรไปเท่าใด

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานครุ หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ทิพย์พร อุจน์จันท์ (2561, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ตาม กระบวนการของระบบการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลจากการที่ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้รับการนิเทศ ติดตามการทำงานและปรับปรุงการทำงานของตนเอง อยู่เสมอ และสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วรรษยา ลาบุญ (2563, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

วิชณู เลิศสงคราม (2563, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์

Cheng and Tsui (1999, p. 142 อ้างถึงใน สนั่น ประจงจิตร, 2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการสอนและกระบวนการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของนักเรียนด้วยเนื่องจากความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และประเภทของบุคลิกลักษณะของนักเรียน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร และสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3 การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 3) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็น เครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผล การประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 2) การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
- 3) การให้ออกจากราชการ
- 4) การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคล

โดยประเมินปีละ 2 ครั้ง ตามรอบงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ 1 เป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในรอบครึ่งปีแรก ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 เป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในรอบครึ่งปีหลัง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

Steers (1977, pp. 124–129) ได้กล่าวว่า เกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์การ ได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคลและองค์การ คือ

1) ปัจจัยบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุ้มเครือใน บทบาทและความขัดแย้งในบทบาทก็จะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน

2) ปัจจัยขององค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างงาน บรรยากาศ รูปแบบการ บริหารนอกจากนั้น ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานไว้ทั้งหมด 8 ด้าน

- (1) ด้านปริมาณงาน
- (2) ด้านคุณภาพของงาน
- (3) ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
- (4) ด้านคุณลักษณะประจำตัว
- (5) ด้านความร่วมมือ
- (6) ด้านความน่าไว้วางใจ
- (7) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- (8) ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม

Granholm (1988, p. 272) ได้เสนอถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถวัดได้ตรงตามความต้องการขององค์กรที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

1) ปริมาณงาน (Quantity) ซึ่งจะเป็นจำนวนของงานที่ออกมาในงานปกติ หรืองานประจำระดับของผลงานที่วัดออกมาจะขึ้นอยู่กับวิธีการวัด อาจพิจารณาใน ส่วนของเวลาที่ใช้ความเร็วต่อเวลาที่กำหนด หรือตามการตกลงกันไว้

2) คุณภาพ (Quality) ระดับของคุณภาพว่าดีหรือไม่ดี จะขึ้นอยู่กับแต่ละ องค์กรกำหนดผลของงานอาจจะตัดสินใจจากความถูกต้อง ความต่อเนื่องของงาน ความมี ประสิทธิภาพในการทำงาน ความละเอียดลออ และความประณีต หรืออาจจะวัดความ ถูกต้องของงานต่อความผิดพลาดจำนวนของความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นต้น

3) ความรู้และทักษะในงาน (Job Knowledge and Skill) ต้องมีความ เข้าใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความชำนาญในงานที่ทำอยู่ สามารถปฏิบัติตามนโยบายและ ขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์กร มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เอง โดยการควบคุม ของหัวหน้าน้อยที่สุด

4) ความเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Reliability/Dependability) ระดับของ การวัดอาจจะสามารถวัดได้จากความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ไป มีความ รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันตามกำหนด

5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Innovation) ระดับของการพิจารณาจะ พิจารณาจากงานเดิมที่ได้รับมอบหมายไป โดยสามารถมีความคิดและความพยายามใน การที่จะปรับปรุง พัฒนา แนะนำแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งจะสามารถให้งาน พัฒนาไปได้ และสามารถที่จะรับผิดชอบในงานใหม่ที่เพิ่มขึ้นนี้ได้

6) ทศนคติ (Attitude) จะดูได้จากการมีความใส่ใจต่อองค์กร สามารถ รับผิดชอบและเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานหรือเมื่อมีงานเร่งด่วนก็พร้อมที่จะช่วยเหลือ

7) การสื่อสาร (Communication) สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งใน ด้านการเขียน การพูด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจน รวมทั้งยอมรับฟัง บุคคลอื่น และมีมุมมองที่เป็นประโยชน์

8) การปรับตัว (Adaptability) มีความสามารถในการปรับตัวที่ยืดหยุ่น อย่างรวดเร็วกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้แนวคิดใหม่ วิธีใหม่ และหน้าที่ ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

9) การตัดสินใจ (Judgment) มีระดับความสามารถในการที่จะเลือกหนทางที่ถูกต้องในการตัดสินใจ ใช้ความฉลาดรอบรู้ และไหวพริบ ในการเข้าถึงเหตุผลในการตัดสินใจบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการ

10) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Human Relations) สามารถจะร่วมงานกับบุคคลอื่นทุกระดับทั้งการติดต่อสื่อสารในเรื่องงาน และเรื่องทั่วไป

11) การควบคุมดูแล (Supervision) สามารถที่จะวางแผนดูแลองค์กร และเป็นตัวแทนของหัวหน้างานได้ สามารถบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

Gibson and others (1988, pp. 36-39) เสนอเกณฑ์ของประสิทธิผลขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ต่อไปนี้ 1. ความสามารถในการผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์การ 2. ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงอัตราส่วนระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตที่ได้มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า 3. ความพึงพอใจ หมายถึงการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกภายในองค์การ 4. การปรับเปลี่ยน นั่นคือการมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ และ 5. ความสามารถในการเพิ่มพูนศักยภาพขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

Seldin (1988, p. 24) ได้อธิบายเกี่ยวกับการวัดและประเมินประสิทธิผลว่าเป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติงาน ถ้ามีความแตกต่างกันน้อยก็จะมีประสิทธิผลมาก แต่ถ้ามีความแตกต่างมากก็จะจะมีประสิทธิผลน้อยหรืออาจจะสอดคล้องกันระหว่างผลผลิตกับเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทคือ

1) การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Single Criteion Measures of Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่หรือการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ซึ่งเป็นการใช้หลักการอันใดอันหนึ่งในการประเมินผลขององค์การเป็นเกณฑ์เช่น วัดความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร ฯลฯ

2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3) ประเมินประสิทธิผลโดยหลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผลพิจารณาจากตัวแปรที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

สรุปว่าการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของครูกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อสะท้อนให้ครูกู้จักตนเองและนำไปพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.4 องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ชัยณรงค์ คำภูมิตา (2556, หน้า 54) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความผูกพันต่อองค์การ 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และ 5) คุณภาพผู้เรียน

สำนักงานคุรุสภา (2556, หน้า 68) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

โรงเรียนบ้านพะวร (2556, หน้า 34) กล่าวว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) การร่วมมือปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 5) พัฒนาตนเองและพัฒนาริชาชีพ และ 6) ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

รัชนิวรรณ เทียนทอง (2558, หน้า 109-110) ได้สร้างแบบวัดการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการ เช่น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อ/นวัตกรรมและสารสนเทศ 2) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การพัฒนาทักษะและความชำนาญ และ 3) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นประกอบด้วย การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ผู้ปกครอง เพื่อนครูและชุมชน

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, หน้า 10-11) ได้ให้องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การนิเทศและประเมินผลการศึกษา 4) การพัฒนาริชาชีพครู และ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ทิพย์พร อุ๋นจันท์ (2561, หน้า 49) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี ดังต่อไปนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การพัฒนาตนเอง 3) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) การจัดการชั้นเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน

วรรษยา ลาบบุญ (2563, หน้า 177) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูมีจำนวน 12 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาริชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน

โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสังเคราะห์ได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

แหล่งที่มา	แหล่งที่มา							องค์ประกอบที่คัดสรร	
	ชัยณรงค์ คำภีระ (2556)	คุรุสภา (2556)	โรงเรียนบ้านพะวง (2556)	ราชภัฏวราวุธ (2558)	สิรินธร ประชัญญ์ (2561)	พิชญพร อุนจันทร์ (2561)	วรรษยา ลาบุญญ (2563)		
องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู									
1. ความพึงพอใจในงาน	✓					✓	2	28.57	
2. การทำงานเป็นทีม	✓						1	14.28	
3. ความผูกพันต่อองค์กร	✓						1	14.28	
4. การจัดการเรียนรู้	✓		✓			✓	3	42.85	
5. คุณภาพผู้เรียน	✓						1	14.28	
6. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ		✓					✓	2	28.57
7. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน		✓					1	14.28	
8. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ		✓	✓				✓	3	42.85
9. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง		✓					✓	2	28.57
10. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ		✓					✓	2	28.57
11. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน		✓					✓	2	28.57
12. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ		✓					✓	2	28.57
13. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน		✓					✓	2	28.57
14. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์		✓		✓			✓	3	42.85
15. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์		✓	✓	✓		✓	✓	5	71.42

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งที่มา	องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู								องค์ประกอบที่คัดสรร	
	ชัยณรงค์ คำภีรมิทธา (2556)	ศุภสถา (2556)	โรงเรียนบ้านพะวง (2556)	ราชินีวรรณ เทียนทอง (2558)	ลัดตินัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561)	พิศมพร อุจน์จันท์ (2561)	วรรษยา ลาบุญ (2563)	ศาคาเมธี รอยละ		
16. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา		√					√	2	28.57	
17. สร้างโอกาสผู้เรียนให้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์		√					√	2	28.57	
18. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน			√					1	14.28	
19. ความร่วมมือปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น			√					1	14.28	
20. พัฒนาตนเองและวิชาชีพ			√	√	√	√	√	5	71.42	√
21. ผลการปฏิบัติงานตามภาระอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย			√					1	14.28	
22. การกำหนดศิษย์ที่ค้น พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา					√			1	14.28	
23. การพัฒนาหลักสูตร					√	√		2	28.57	
24. การนิเทศและประเมินผลการศึกษา					√			1	14.28	
25. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้					√			1	14.28	
26. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						√		1	14.28	
รวม	5	12	7	3	5	6	12			

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียว ได้จำนวน 26 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มุ่งศึกษา แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

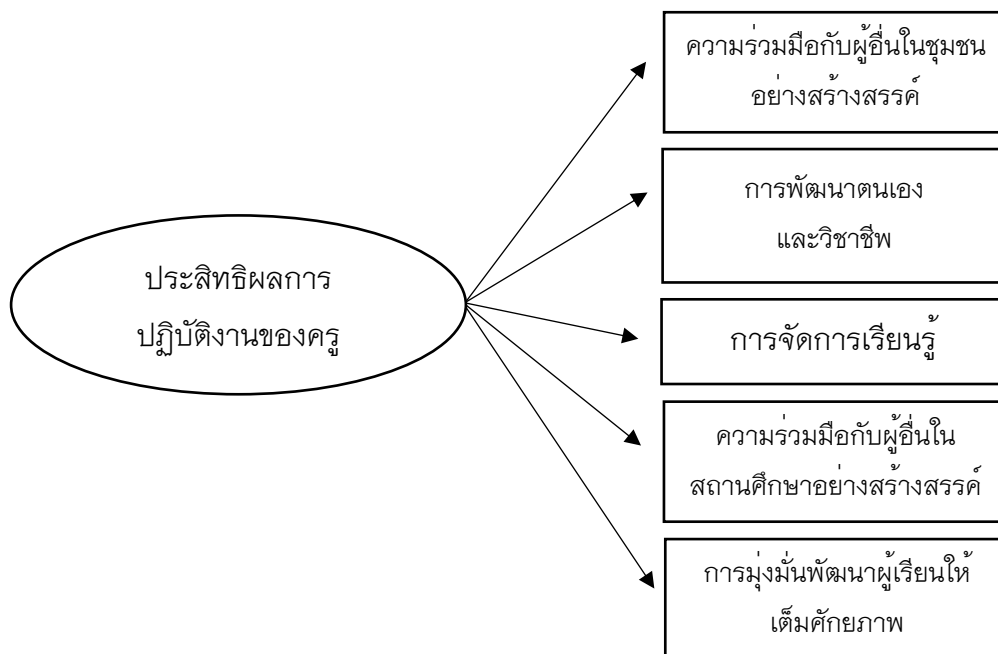
องค์ประกอบที่ 1 ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 5 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 3 แสดงองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

จากการสังเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

1.1 ความหมาย

กิตติ กรทอง (2552, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านจิตใจ และอารมณ์ การเปิดโอกาสให้ได้คิดริเริ่ม ตัดสินใจปฏิบัติและรับผิดชอบ การแก้ปัญหา

ตลอดจนการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ และการเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักประชาธิปไตย การเข้าไป มีหน้าที่รับผิดชอบ

นงนุช โสภี (2554, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การที่ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาความร่วมมือ สนับสนุน เสนอแนะช่วยเหลือในกิจกรรมพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนตลอดจนการบรรลุ วัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่ง

ศุรุสภา (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา งานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วยความเต็มใจ

รัชนิวรรณ เทียนทอง (2558, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ว่าหมายถึง พฤติกรรมของครูที่ แสดงออกถึงสัมพันธภาพที่ดีและทำงานได้ดีกับเพื่อนครู และเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีการ สื่อสารที่ดีต่อกัน รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทาง การศึกษาของสถานศึกษา เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนว่าหมายถึงการวางแผนดำเนินการบริหารงาน ติดต่อดูประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน บุคคลในชุมชน สร้างความเข้าใจ ระหว่างชุมชน ผู้บริหารคณะครูอาจารย์และสร้างความรู้สึกันว่าโรงเรียนเป็นของชุมชนอย่าง แท้จริง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนและชุมชนจัด ขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาทั้งโรงเรียนและชุมชน

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560, หน้า 134) ได้ให้ความหมายของ ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ว่า หมายถึง เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วย ลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายจะต้อง ปฏิบัติตาม บทบาทของตนด้วยวิธีการที่เหมาะสม ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้เกิด

ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ทิฆัมพร อุจน์จันท์ (2561, หน้า 58-59) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ นำไปสู่ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยดี

นัฐพร มิ่งขวัญ (2562, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การที่ครูมีการจัดกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง โดยการเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ การให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุนตามที่ได้ตกลงร่วมกัน

วรรษยา ลาบุญญ (2563, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ครูผู้สอนทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ เอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในหมู่คณะ

สรุปว่าความร่วมมือกับผู้อื่นและชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการประสานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ด้วยการสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน เปิดโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

1.2 ประโยชน์และความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์ (2555, หน้า16) ได้อธิบายความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้

1. โรงเรียนเป็นแหล่งผลิต พัฒนาอบรม และคัดเลือกสมาชิกที่ดีแก่ชุมชน
2. โรงเรียนเป็นแหล่งรวมวิชาการในสาขาต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการเรียนรู้ของคนในชุมชน
3. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมของชุมชน

4. โรงเรียนเป็นศูนย์รวมของชุมชน กิจกรรมและบริการต่าง ๆ

จึงเกิดขึ้นที่โรงเรียน

ปัทมาพร แสงแจ่ม (2559, หน้า 18-19) ได้อธิบายความสำคัญและความจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้

1. โรงเรียนเป็นแหล่งส่งเสริมความรู้ อบรม ผลิตสมาชิกที่ดีให้แก่ชุมชน
2. โรงเรียนเป็นแหล่งปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม การศึกษาที่ดีมีคุณภาพต่อเยาวชนในท้องถิ่น
3. โรงเรียนและชุมชนมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการดำเนินงานร่วมมือกันในการพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มาตรฐานทางการศึกษา
4. โรงเรียนมีเข้าใจความต้องการของชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและให้ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560, หน้า 1345) อธิบายประโยชน์และความจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เนื่องจากโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่อยู่คู่กันในโครงสร้างสังคมปัจจุบัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมช่วยให้ทั้งสององค์กรอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขและเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน
2. ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง เนื่องจากโรงเรียนและชุมชนต่างมีบทบาทหน้าที่ของตนและต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และบางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันย่อมช่วยให้แก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย
3. ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยปัจจุบันโรงเรียนต้องการการมีส่วนร่วมจากชุมชนอย่างมาก และไม่ใช่เพียงการมีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรเหมือนในอดีตเท่านั้น แต่โรงเรียนต้องการให้ตัวแทนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการวางแผน การพัฒนาหลักสูตร การร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียน การบอกความต้องการของชุมชน ฯลฯ ขณะเดียวกันชุมชนก็ต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการโดยโรงเรียนคือแหล่งวิชาการของชุมชน เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างชุมชนกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงการให้บริการสถานที่และวัสดุอุปกรณ์แก่ชุมชน ดังนั้นการมี

ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมช่วยให้ทั้งสององค์กรมีส่วนร่วมสนับสนุนซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปว่าประโยชน์และความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วยการวางแผนดำเนินการบริหารงานต่าง ๆ ติดต่อด้าน ความร่วมมือ การแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ สร้างความเข้าใจระหว่างชุมชนและช่วยให้เกิด การมีส่วนร่วมกับชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน บุคคลในชุมชน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนและชุมชนจัดขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการ พัฒนาการศึกษาทั้งโรงเรียนและชุมชน

2. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2.1 ความหมาย

พิมพ์ผกา สุริยงค์ (2550, หน้า11) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ หมายถึง การปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงาม มีประสิทธิภาพมีการ เปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นโดยการวิเคราะห์และประเมินตนเองว่ามีความต้องการที่จะพัฒนา ตนเองอย่างไร เพื่อสามารถให้บริการสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและ การเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้และ การบริการ เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2550, หน้า 145) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี และมีทักษะ กำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและเป็นมิตรกับบุคคล ทั่วไป

สมนึก เหลี่ยมศรี (2550, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ หมายถึง ความปรารถนาที่จะเพิ่มเสาะแสวงหาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจต่อการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความ เจริญก้าวหน้า เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข (2556, หน้า 23) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อัน เป็นผลจากการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ เนื้อหาหลักสูตรเฉพาะสอดคล้องความ ต้องการของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพขณะปฏิบัติงาน ความเข้าใจและสามารถตอบสนอง

ความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนและการประเมินที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง และประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน

ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ หมายถึง การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ทิษัมพร อุ๋นจันที (2561, หน้า 52) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้าง ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

นุสพร มิ่งขวัญ (2562, หน้า 37-38) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูสามารถเข้าใจตนเองและปรับปรุงแก้ไขตนเองในการ ปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองที่ตั้งไว้ตาม ทักษะ และความสามารถของตนเอง

วรรษยา ลาบบุญ (2563, หน้า 76) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ศึกษา ค้นคว้า สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นักเรียนและการปฏิบัติงาน

สรุปว่าการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ครู ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ การเข้ารับการอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ และการรับภาระนิเทศ ประเมินจากผู้เชี่ยวชาญและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อให้เกิด ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดการพัฒนาศาสตร์ สามารถตอบสนองความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติทางวิชาชีพนำไปสู่การประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน

2.2 แนวทางการพัฒนาวิชาชีพ

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข (2556, หน้า 11) ได้ให้แนวทางการพัฒนาวิชาชีพของ ต่างประเทศพบประเด็นที่น่าสนใจโดยสรุป ดังนี้

1. มีกระบวนการสรรหาผู้ที่มีความสามารถเป็นเลิศเพื่อมาเรียนครูหรือประกอบวิชาชีพครู และปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูให้ทันสมัย
2. มีการประเมินและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครูเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพของครู
3. มีการแบ่งเขตพื้นที่ในการพัฒนาครู โดยมอบหมายให้อยู่ภายใต้การดูแลของแต่ละมลรัฐ ซึ่งมีกฎหมายบังคับในพื้นที่ของตน และเน้นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management)
4. มีงบประมาณค่อนข้างสูงในการจัดโครงการพัฒนาครู
5. มีการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง
6. มีการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีระบบรักษาและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นให้คงอยู่ในวิชาชีพครูตลอดชีวิต โดยพัฒนาระบบการให้รางวัลหรือค่าตอบแทน ทั้งระบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม
8. กำหนดแนวทางพัฒนาครู ทั้งแบบระดับชาติ ระดับโรงเรียนและระดับบุคคลตามสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา

Johnson (1991, p. 12) ได้เสนอว่าแนวทางการพัฒนาวิชาชีพให้สามารถดำเนินอยู่อย่างมีความสุข ในวงจรรอาชีพควรมีทักษะและสมรรถนะระหว่างบุคคลประกอบด้วย 9 รายการ ดังนี้

1. ความรู้ลึกตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness)
2. การร่วมมือร่วมใจ (Cooperating)
3. การนำ (Leading)
4. การสื่อความ (Communicating)
5. การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ (Making Decision and Solving Problems)
6. การปฏิบัติภายใต้ภาวะกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Performing Under Stress Effectively)
7. การสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม (Building Good Relationships)

8. การบริหารจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ (Managing Conflicts Constructively)

9. การสร้างอัตลักษณ์ที่มั่นคง (Building a Stable Identity)

สรุปว่าแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และการแสดงบทบาทด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ ยอมรับคุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. การจัดการเรียนรู้

3.1 ความหมาย

ชัยณรงค์ คำภูมิมหา (2556, หน้า 58) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดสื่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนเกิดการพัฒนาเต็มตามศักยภาพสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและความต้องการของผู้เรียน

รัชนิวรรณ เทียนทอง (2558, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ รูปแบบกึ่งทางการ และรูปแบบไม่เป็นทางการ อย่างสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลางและผู้เรียนที่มีความสามารถต้องการพิเศษอย่างนวัตกรรม มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้อย่างบูรณาการ

ทิชัมพร อุ่นจันท์ (2561, หน้า) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สรุปว่าการจัดการเรียนรู้ คือ ผลสำเร็จที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรม โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3.2 แนวทางการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2553 ไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ การที่ผู้เรียนจะมีคุณภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้ครูผู้สอนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ สิ่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ โดยมีหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรมจริยธรรม ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในการเตรียมเข้าสู่โลกอนาคต เช่น การเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง และ กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย เป็นต้น อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับการใช้สื่อ การพัฒนาสื่อ การใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายควบคู่กันเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นั้น มุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญและเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร อีกทั้งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องรู้และเข้าใจแนวคิด แนวทางการจัดการเรียนรู้ และผลที่เกิดกับผู้เรียนของกระบวนการเรียนรู้

แต่ละวิธี แล้วนำมาจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการดังกล่าว ซึ่งได้แก่

1. การเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. กระบวนการสร้างความรู้
3. กระบวนการคิด
4. กระบวนการทางสังคม
5. กระบวนการเผชิญสถานการณ์ และแก้ปัญหา
6. กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

สรุปว่าแนวทางการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบันและอนาคต

4. ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

4.1 ความหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

คุรุสภา (2556, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

รัชนีวรรณ เทียนทอง (2558, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ว่าหมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน ให้ความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ บริการชุมชนด้วยความเต็มใจ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนในชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียนและมีความสามัคคีผูกพันระหว่างโรงเรียนและชุมชน

สัญญา คำสอด (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ว่าหมายถึง ความยึดมั่นตระหนัก และยอมรับในเป้าหมายขององค์การผูกพันต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกพอใจรักและห่วงหาอาทรเชื่อมั่นตระหนักถึงความผูกพัน จากการยอมรับ ชื่นชม และภาคภูมิใจในองค์การของตน ยึดมั่นอยู่กับองค์การรู้สึกว่าคุณค่าขององค์การ ตั้งใจที่จะยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ มีส่วนร่วมและแสดงตนอย่างเป็นทางการพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างแข็งแกร่งต่อองค์การมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานขององค์การและพร้อมที่จะคิดหาทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์การให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การตลอดไป

วรรษยา ลาบุญ (2563, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ว่าหมายถึง ครูผู้สอนทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ เอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในหมู่คณะ

สรุปว่าความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานในการสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีความยึดมั่นตระหนัก และยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน มีส่วนร่วมและแสดงตนอย่างเป็นทางการเดียวกับโรงเรียนพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานและพร้อมที่จะคิดหาทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

4.2 ระดับความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

นาตยา ทับยาง (2561, หน้า 40) ได้ให้ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 9 ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้

ระดับ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงานโดย

1. ความเข้าใจงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
 2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
 3. ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย
 4. ผลงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย
- ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย

โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนางานตามเป้าหมายอย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
3. การช่วยเหลือและพัฒนาเพื่อนร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่มแล้วนำมา

ปรับปรุงพัฒนางาน

ภาสกร หมิ่นสา (2561, หน้า 46-47) ได้ให้ระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 9 ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1. ความเข้าใจงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ความสามารถและความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. เข้าร่วมวางแผน และแบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
3. ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย
4. ผลงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

ระดับที่ 3 มุ่งมั่น พัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุม และสัมพันธ์กับงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง

2. การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ
3. การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมา

ปรับปรุงพัฒนางาน

สาวิตรี จำปาศักดิ์ (2561, หน้า 28) ได้ให้ระดับคุณภาพความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้

ระดับ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงานความเข้าใจงาน ความสำเร็จของงาน ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ และความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย ผลงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางาน และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมาย อย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

สรุประดับคุณภาพความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มี 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน ได้แก่ เข้าใจงาน ความสำเร็จของงาน และเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ความสามารถและความถนัด ได้แก่ วางแผนและแบ่งงานกัน การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ พึงพอใจในบทบาทของตนเอง และผลงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางาน และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุม การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมา

5. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

5.1 ความหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพว่าหมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2562, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีการเจริญเติบโต (Growth) ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์

วรัชยา ลาบุญ (2563, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพว่าหมายถึง ครูผู้สอนให้ความรู้และให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนถนัด มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดส่งเสริมความสามารถเหมาะสมเต็มตามศักยภาพตามลำดับขั้นพัฒนาการตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคลโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

สรุปการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ครูใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ถนัดต้องการและสนใจ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียนอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและลำดับขั้นพัฒนาการ

5.2 ระดับของการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน

เมทนี แก้วอาษา (2557, หน้า 72-73) ได้ให้ระดับของการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

ระดับ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนการตรวจสอบข้อบกพร่อง
ของผู้เรียนโดยใช้เนื้อหาวิชาเป็นหลักการสอนซ่อมเสริมตามความบกพร่องของผู้เรียน

ระดับ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาความสามารถ
ของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาจาก

2.1 การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้พัฒนาการของผู้เรียน
ด้านต่าง ๆ เป็นหลัก

2.2 การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียนโดยการ
ปรับเปลี่ยนวิธีสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

ระดับ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถ
ของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

3.1 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคน เป็นราย
สมรรถภาพ

3.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสม
และเต็มศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา

3.3 การตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล
โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ

สรุประดับของการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน มี 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้เนื้อหาวิชาเป็น
หลักการสอนซ่อมเสริมตามความบกพร่องของผู้เรียน

ระดับ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาความสามารถ
ของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาจาก การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของ
ผู้เรียนอย่างเหมาะสม

ระดับ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีด
ความสามารถของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย
ของผู้เรียนเป็นรายคน เป็นรายสมรรถภาพ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของ
ผู้เรียนให้เหมาะสม และเต็มศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา และการตอบสนอง
ความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ภวพร วรณไชย (2559, หน้า 170) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การรับรู้ความสามารถรวมของครูและสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมแต่ละตัวแปร อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การรับรู้ความสามารถรวมของครูและสุขภาพองค์การเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สุขภาพองค์การของโรงเรียน ตามลำดับ

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561, หน้า 82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยข้างต้นสรุปว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีดังต่อไปนี้

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยในระยะแรกมีจำนวน 42 เขต ต่อมาได้มีการปรับปรุงโดยเพิ่มจำนวนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจาก 42 เป็น 62 เขต

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบไปด้วยจังหวัดนครพนมและจังหวัดมุกดาหาร จังหวัดที่เป็นที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 คือ จังหวัดนครพนม ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 28 มกราคม 2564 เขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มจำนวนจาก 42 เป็น 62 เขต และชื่อของเขตพื้นที่เปลี่ยนจากเดิมที่ใช้หมายเลข 1 ถึง 42 เป็นชื่อจังหวัดที่พื้นที่ของเขตนั้น ๆ ครอบคลุม ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาครอบคลุมมากกว่า 1 จังหวัด ชื่อเขตจะขึ้นต้นด้วยชื่อจังหวัดที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่โดยส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในอำเภอเมืองของจังหวัดที่ตั้งสำนักงาน โดยในประกาศฉบับ พ.ศ. 2564 เปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจากเดิม คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 4)

3.2 ประวัติการจัดตั้งสำนักงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร(2559) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 28 มกราคม 2564 กระทรวงศึกษาธิการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. หน่วยตรวจสอบภายในที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศ

กระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2553

3.3 สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ที่ตั้ง 147 โรงเรียน
สมุทรสาคร (อาคารเกษตร) ถนนสมุทรสาคร ตำบลสมุทรสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร
จังหวัดสมุทรสาคร 14100. โทร 042-620639. E-mail sesaomuk@muk.ac.th.

3.4 ทิศทางการจัดการศึกษามัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครเป็นองค์กร
คุณภาพ บริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างทั่วถึง
เท่าเทียม และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกช่วงวัยให้มีคุณลักษณะ
ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้าน
ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตาม
มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้น
ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรคุณภาพ บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในทุกด้าน ให้มี
บรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนตระหนักรู้และเห็นคุณค่าความสำคัญในสถาบันหลักของ
ชาติ พร้อมยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมี
คุณภาพ
3. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีคุณธรรม คุณลักษณะ ทักษะ
ชีวิต ทักษะวิชาชีพ มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีศักยภาพในการแข่งขันในเขต
พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่ชายแดน 21

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมมีทักษะทางด้านภาษาและดิจิทัล

5. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีภูมิทัศน์สะอาดร่มรื่น สวยงาม บรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์

1. ส่งเสริมการเพิ่มโอกาสในการรับบริการทางการศึกษาและการมีศักยภาพในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

2. ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ คุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะทางด้านภาษาและดิจิทัล

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ที่เน้นการใช้นวัตกรรมและสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ส่งเสริมสุขภาวะ การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

วัฒนธรรมองค์กร

“บริการที่ดี มีรอยยิ้ม”

3.5 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จำนวน 1,033 คน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

โรงเรียน	ผู้บริหารและครู
1. มุกดาหาร	142
2. นาโสกวิทยาคาร	18
3. ฟิ่งแดดวิทยาคาร	38
4. นวมินทร์ราชูทิศ อีสาน	35
5. คำป่าหลายสรรพวิทย์	20
6. ดงเย็นวิทยาคม	25
7. นาวาราชกิจพิทยานุสรณ์	20
8. มุกดาวิทยานุกูล	56
9. วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร	104
10. ดงมอนวิทยาคม	19
11. เมืองมุกวิทยาคม	20
12. คำสร้อยพิทยาสรรค์	71
13. อุดมวิทย์	19
14. ร่มเกล้าพิทยาสรรค์	12
15. แวงใหญ่พิทยาสรรค์	13
16. โชคชัยวิทยา	12
17. ดอนตาลวิทยา	62
18. โพธิ์ไทรวิทยา	14
19. ผาเทิบวิทยา	25
20. ดงหลวงวิทยา	45
21. กกตุมประชาสรรค์ รัชมิ่งดลภิเษก	18
22. คำชะอีวิทยาคาร	51
23. คำบกวิทยาคาร	18
24. ชัยปัญญาวิทยานุสรณ์	26
25. คำชะอีพิทยาคม	18
26. เหลลาประชาอุทิศ	16
27. หวานใหญ่วิทยา	20
28. หนองสูงสามัคคีวิทยา	49

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้บริหารและครู
29. พลังราษฎร์พิทยาสรรพ์	15
30. หนองแขวงวิทยาคม	32
รวม	1,033

ตาราง 4 แสดงการจำแนกขนาดสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ที่	จำนวนนักเรียน	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน
1	1-359	เล็ก	20
2	360-1,079	กลาง	7
3	1,080-1,679	ใหญ่	2
4	1,680 ขึ้นไป	ใหญ่พิเศษ	1

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ชัยณรงค์ คำภูมิต (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย
1) ความพึงพอใจ 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) การจัดการเรียนรู้
และ 5) คุณภาพผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
คุณภาพผู้เรียน

ทิพย์พร อุจน์จันท์ (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุข
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น
ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน
2) การพัฒนาตนเอง 3) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) การบริหารจัดการ

ชั้นเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิจัยเพื่อผู้เรียน

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณลักษณะ ด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

วรรษยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิด ผลจริง 5) พัฒนาคือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ และ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผล ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bennis (1985, p. 7 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558, หน้า 103) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจ และกระตือรือร้น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก ให้การสนับสนุนสมาชิกทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุวิสัยทัศน์สูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์

Zaccaro and Bennis (2004, p. 367 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558, หน้า 104) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำเพื่อให้เห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจ และการให้ความสำคัญกับผู้อื่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 นำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณา เพื่อยืนยันองค์ประกอบ

1.3 สร้างกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
คะแนน 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
โดยยึดเกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ
ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป

ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครู

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน
1,033 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน และครู จำนวน 989 คน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า
191) จำนวน 320 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน
ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

2.1 ใช้อำเภอเป็นหน่วยสุ่ม มี 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร
อำเภอดำชะอี อำเภอนิคมคำสร้อย อำเภอหนองสูง อำเภอห้วยใหญ่ อำเภอดงหลวง และ
อำเภอดอนตาล ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายอำเภอ ในเกณฑ์ร้อยละ 70 ได้ 5 อำเภอ คือ อำเภอ
เมืองสมุทรสาคร อำเภอดำชะอี อำเภอนิคมคำสร้อย อำเภอหนองสูง และอำเภอดอนตาล

2.2 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง
จำนวน 44 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากใน
สัดส่วนร้อยละ 32 ของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน
รายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	ผู้บริหารและครู					
			ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1. ตงมอนวิทยาคม	เมืองมุกดาหาร	เล็ก	1	18	19	1	6	7
2. นาวาราชกิจพิทยานุสรณ์	เมืองมุกดาหาร	เล็ก	1	19	20	1	6	7
3. นาโสกวิทยาคาร	เมืองมุกดาหาร	กลาง	1	17	18	1	5	6
4. คำป่าหลายสรรพวิทย	เมืองมุกดาหาร	กลาง	1	19	20	1	6	7
5. เมืองมุกวิทยาคม	เมืองมุกดาหาร	กลาง	1	19	20	1	6	7
6. ดงเย็นวิทยาคม	เมืองมุกดาหาร	กลาง	1	24	25	1	8	9
7. นวมินทร์ราชูทิศ อีสาน	เมือง	กลาง	2	33	35	2	11	13
8. มุกดาวิทยานุกูล	เมือง	ใหญ่	3	53	56	3	17	20
9. ฟิ่งแดดวิทยาคาร	เมืองมุกดาหาร	ใหญ่	1	37	38	1	12	13
10. วิทยาศาสตร์จุฬารัณณ์ ราชวิทยาลัย มุกดาหาร	เมืองมุกดาหาร	ใหญ่	4	100	104	4	32	36
11. มุกดาหาร	เมืองมุกดาหาร	ใหญ่พิเศษ	3	139	142	3	44	47
12. แวงใหญ่พิทยาสรรค์	นิคมคำสร้อย	เล็ก	1	12	13	1	4	5
13. โชคชัยวิทยา	นิคมคำสร้อย	เล็ก	1	11	12	1	4	5
14. ร่มเกล้าพิทยาสรรค์	นิคมคำสร้อย	เล็ก	1	11	12	1	4	5
15. อุดมวิทย	นิคมคำสร้อย	กลาง	1	18	19	1	6	7
16. คำสร้อยพิทยาสรรค์	นิคมคำสร้อย	ใหญ่	4	67	71	4	21	25
17. ชัยปัญญาวิทยานุสรณ์	คำชะอี	เล็ก	2	24	26	2	8	10
18. เหล่าประชาอุทิศ	คำชะอี	เล็ก	1	15	16	1	5	6
19. คำบกวิทยาคาร	คำชะอี	กลาง	1	17	18	1	5	6
20. คำชะอีพิทยาคม	คำชะอี	กลาง	1	17	18	1	5	6
21. คำชะอีวิทยาคาร	คำชะอี	ใหญ่	3	48	51	3	15	18
22. โพธิ์ไทรวิทยา	ดอนตาล	เล็ก	1	13	14	1	4	5
23. ผาเทิบวิทยา	ดอนตาล	กลาง	1	24	25	1	8	9
24. ดอนตาลวิทยา	ดอนตาล	ใหญ่	2	60	62	2	19	21
25. หนองแวงวิทยาคม	หนองสูง	เล็ก	1	31	32	1	10	11

ตาราง 5 (ต่อ)

โรงเรียน	อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	ผู้บริหารและครู					
			ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
26. พลังราษฎร์พิทยาสรรพ์	หนองสูง	เล็ก	1	14	15	1	5	6
27. หนองสูงสามัคคีวิทยา	หนองสูง	ใหญ่	3	46	49	3	15	18
รวม			44	906	950	44	291	335

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

และการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ให้นำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์ แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เมื่อร่างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษารวม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของภาษาและข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วให้นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่า ดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (รายละเอียด ในภาคผนวก ก) ดังนี้

3.1 อาจารย์ผู้สอนทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และมี ประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.4 นักวิชาการด้านการวิจัยหรือการวัดและประเมินผลการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา และมี ประสบการณ์ด้านการวิจัยหรือการวัดและประเมินผลการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอห้วยน้ำใหญ่และอำเภอดงหลวง จำนวน 40 คนแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) คัดเลือกข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไป

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค โดยแยกเป็นรายด้าน และรวมทั้งฉบับ

7. ค่าคุณภาพของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่พบจริง

ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .80 – 1.00
2. อำนาจจำแนกระหว่าง .60 – .93
3. ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .80 – 1.00
2. อำนาจจำแนกระหว่าง .54 – .91
3. ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94
8. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อีกครั้ง

9. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษาตามจำนวนที่กำหนด
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลโดยมี เกณฑ์ ดังนี้ (วาริ พึ่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.70-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

0.41-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

0.10-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

5. ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็น ขั้นตอน (Stepwise Mutiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓

1. ผู้วิจัยนำผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓ มาวางแผนทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา

2. นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดเลือกตอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และข้อเสนอแนะ เกณฑ์ การตัดสินคือเห็นด้วยร้อยละ 80 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณา จากนั้นจึงนำผลเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่และร้อยละ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 อาจารย์ผู้สอนทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และมี ประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. ผู้วิจัยนำผลที่ได้ในส่วนขอเสนอแนะไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อสรุปเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษามุกดาหาร



ภาพประกอบ 4 ระยะในการดำเนินการวิจัย

ตาราง 6 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร	1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. สร้างกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. การสังเคราะห์องค์ประกอบ	มีนาคม – พฤษภาคม 2565	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร
ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	1. ศึกษาแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 2. สร้างกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 3. สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 4. ทดลองใช้กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง (Try out) 5. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ แบบสอบถาม	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 3. ผู้บริหารและครู จำนวน 40 คน 4. กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู สพม.มุกดาหาร จำนวน 335 คน	1. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. การสังเคราะห์องค์ประกอบ 3. หาค่า IOC 4. ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น 5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วย \bar{X} , S.D. r และอำนาจพยากรณ์	พฤษภาคม – กรกฎาคม 2565	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร	1. ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ทำแบบสัมภาษณ์ 3. นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา 4. วิเคราะห์ข้อมูล	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	1. วิเคราะห์ข้อมูล - ความถี่ - ค่าร้อยละ - วิเคราะห์เนื้อหา	กรกฎาคม – สิงหาคม 2565	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

α แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

S.E._b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์

ของตัวแปรพยากรณ์

S.E._{est} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของการพยากรณ์

X	แทน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X1	แทน การสร้างวิสัยทัศน์
X2	แทน การเผยแพร่วิสัยทัศน์
X3	แทน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
X4	แทน การเป็นแบบอย่างที่ดี
Y	แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
Y1	แทน การจัดการเรียนรู้
Y2	แทน ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
Y3	แทน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
Y4	แทน ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
Y5	แทน การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
Xx	แทน ผลรวมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
Yy	แทน ผลรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
%	แทน ร้อยละ
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจง F
Sig	แทน ค่านัยสำคัญของการทดสอบค่า F
df	แทน ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน ค่าความแปรปรวน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ

ในการอำนาจพยากรณ์

Y' แทน คะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนที่ได้จาก
สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

Z'_y แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว

Z แทน คะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากสมการ
พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทาง
การบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา
และมีผลงานวิจัยด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำหรือผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อยืนยัน
ความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ได้จากการสังเคราะห์
โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม
และรายด้าน

ด้านที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		ความเหมาะสม
		\bar{x}	S.D.	
1	การสร้างวิสัยทัศน์	4.20	0.57	มาก
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.40	0.60	มาก
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.20	0.46	มาก
4	การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.80	0.33	มากที่สุด
รวม		4.40	0.37	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 องค์ประกอบ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.80 และอยู่ในระดับมาก 3 องค์ประกอบ คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ การสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย 4.20

ระยะที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๓ โดยใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 335 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.10 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	122	36.70
	หญิง	210	63.30
รวม		332	100
2. วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	211	63.60
	ปริญญาโท	121	36.40
รวม		332	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี	209	63.00
	10 – 20 ปี	53	16.00
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	70	21.10
รวม		332	100

ตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 332 คน เป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 เพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 211 คน

คิดเป็นร้อยละ 63.60 ระดับปริญญาโท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 10 – 20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายข้อ แสดงดังตาราง 9 – 13

ตาราง 9 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	n = 332		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	การสร้างวิสัยทัศน์	4.41	0.59	มาก	2
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.39	0.62	มาก	4
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.46	0.55	มาก	1
4	การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.41	0.73	มาก	3
รวม		4.42	0.58	มาก	-

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.59) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73) และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การสร้างวิสัยทัศน์	n = 332		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการศึกษาสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ	4.37	0.74	มาก	3
2	การสร้างภาพในอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.31	0.73	มาก	6
3	มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน	4.63	0.67	มากที่สุด	1
4	การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.47	0.69	มาก	2
5	มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ	4.31	0.66	มาก	5
6	มีการสังเคราะห์ข้อมูลตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากภายในและภายนอกองค์การ	4.36	0.67	มาก	4
รวม		4.41	0.59	มาก	-

จากตาราง 10 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.69), มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.74), มีการสังเคราะห์ข้อมูลตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง

จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากภายในและภายนอกองค์การ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.67), มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66) การสร้างภาพในอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	n = 332		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	มีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.46	0.68	มาก	1
2	สร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ	4.31	0.73	มาก	3
3	สามารถอธิบาย และโน้มน้าวทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น	4.41	0.68	มาก	2
รวม		4.39	0.62	มาก	-

จากตาราง 11 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ มีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.68) สามารถอธิบาย โน้มน้าวทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) และสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	n = 332		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง	4.31	0.66	มาก	5
2	สามารถกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.52	0.60	มากที่สุด	2
3	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรที่ เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.52	0.76	มากที่สุด	3
4	มีความเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา ที่จะพัฒนาสู่อนาคต และ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	4.41	0.67	มาก	4
5	การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปใช้กับนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา	4.53	0.68	มากที่สุด	1
รวม		4.46	0.55	มาก	-

จากตาราง 12 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$,
S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ นำวิสัยทัศน์ที่
สร้างขึ้นไปใช้กับนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. =
0.68), สามารถกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้อง
กับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.60), มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และ
บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$,
S.D. = 0.76), และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ มีความเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของ
สถานศึกษา ที่จะพัฒนาสู่อนาคต และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.67)
และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การเป็นแบบอย่างที่ดี	n = 332		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด มีความ รับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำและกล้ายอมรับผิด	4.31	1.04	มาก	6
2	เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.52	0.68	มากที่สุด	2
3	เป็นผู้นำในการแก้ปัญหา	4.32	1.04	มาก	3
4	เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.31	0.99	มาก	5
5	เป็นผู้ที่มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาและ สามารถควบคุมจัดการอารมณ์ตนเองได้อย่าง มั่นคง	4.31	0.81	มาก	4
6	เป็นผู้ที่มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว ให้ความ เป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.68	0.66	มากที่สุด	1
รวม		4.41	0.73	มาก	-

จากตาราง 13 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D.
= 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ เป็นผู้ที่มีความสงบ
เสงี่ยมไม่ถือตัว ให้ความเป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.68$, S.D. =
0.66), เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.68) และอยู่ในระดับ
มาก 4 ข้อ คือ เป็นผู้นำในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 1.04), เป็นผู้ที่มีความอดทน
ต่ออุปสรรคปัญหาและสามารถควบคุมจัดการอารมณ์ตนเองได้อย่างมั่นคง ($\bar{X} = 4.31$,
S.D. = 0.81), เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.99) และเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ
และกล้ายอมรับผิด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยรวม และรายชื่อ แสดงดังตาราง 14 - 19

ตาราง 14 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวม

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	n = 332		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.54	0.62	มากที่สุด	4
2	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.59	0.59	มากที่สุด	2
3	การจัดการเรียนรู้	4.52	0.55	มากที่สุด	5
4	ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.63	0.50	มากที่สุด	1
5	การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	4.55	0.55	มากที่สุด	3
รวม		4.57	0.51	มากที่สุด	-

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.59) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	N = 332		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	มีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครอง ครู และชุมชน	4.52	0.68	มากที่สุด	2
2	มีการสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน	4.53	0.59	มากที่สุด	1
3	เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจ	4.47	0.82	มาก	3
4	ชุมชนมีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	4.46	0.75	มาก	4
รวม		4.54	0.62	มากที่สุด	-

จากตาราง 15 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ มีการสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) มีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครองครู และชุมชน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.68) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.82) และชุมชนมีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	n = 332		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานการพัฒนาแหล่งวิชาชีพ	4.57	0.76	มากที่สุด	4
2	มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาครูชัดเจน	4.62	0.59	มากที่สุด	1
3	การจัดให้มีการประชุมสัมมนาปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับปรุงงานโรงเรียน	4.58	0.68	มากที่สุด	2
4	มีการกำหนดแผนงานงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อความต้องการ	4.58	0.68	มากที่สุด	2
รวม		4.59	0.59	มากที่สุด	-

จากตาราง 16 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูชัดเจน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) การจัดให้มีการประชุมสัมมนาปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับปรุงงานโรงเรียน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.68) มีการกำหนดแผนงานงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.68) และมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานการพัฒนาแหล่งวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการจัดการเรียนรู้
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การจัดการเรียนรู้	n = 332		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	ครูจัดเนื้อหาสาระ จุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.52	0.60	มากที่สุด	4
2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.58	0.75	มากที่สุด	3
3	ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และเทคโนโลยีให้มีคุณภาพที่เหมาะสมกับเนื้อหากระบวนการเรียนรู้	4.37	0.74	มาก	5
4	ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายและถูกต้องตามระเบียบการวัดและประเมินผล	4.58	0.59	มากที่สุด	1
5	ครูนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.58	0.59	มากที่สุด	1
รวม		4.52	0.55	มากที่สุด	-

จากตาราง 17 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือ ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายและถูกต้องตามระเบียบการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.59) ครูนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.59), ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ด้วย

ตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.75) ครูจัดเนื้อหาสาระ จุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.60) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ และครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และเทคโนโลยีให้มีคุณภาพที่เหมาะสมกับเนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	n = 332		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการประจำปี ทิศทางการพัฒนาของ สถานศึกษา	4.63	0.58	มากที่สุด	3
2	ครูมีการยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน	4.52	0.68	มากที่สุด	4
3	ครูมีความเข้าใจ ไว้วางใจ พึ่งพาซึ่งกันและกัน ในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน	4.69	0.57	มากที่สุด	1
4	ครูร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานที่มีความพึงพอใจ และความสุข ในการทำงานร่วมกัน	4.68	0.65	มากที่สุด	2
รวม		4.63	0.50	มากที่สุด	-

จากตาราง 18 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ครูมีความเข้าใจ ไว้วางใจ

พึงพาซึ่งกันและกันในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.57) ครูร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่มีความพึงพอใจ และความสุขในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.65) ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายแผนปฏิบัติการประจำปี ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.58) และครูมีการยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	n = 332		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	มีการจัดให้มีการประชุมครูในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.36	0.87	มาก	5
2	การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.63	0.58	มากที่สุด	2
3	เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน	4.51	0.69	มากที่สุด	4
4	สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เข้ารับการแข่งชันการอบรมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่	4.58	0.59	มากที่สุด	3
5	สนับสนุนให้ครูส่งเสริมและกระตุ้นผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามความถนัด	4.68	0.57	มากที่สุด	1
รวม		4.55	0.55	มากที่สุด	-

จากตาราง 19 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือ สนับสนุนให้ครูส่งเสริมและกระตุ้นผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามความถนัด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.57) การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.58) สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เข้ารับการแข่งขัน การอบรมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.59) เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.69) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ มีการจัดให้มีการประชุมครูในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) แสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _x	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _y
X ₁	1										
X ₂	.838**	1									
X ₃	.855**	.805**	1								
X ₄	.918**	.751**	.847**	1							
X _x	.965**	.903**	.931**	.945**	1						
Y ₁	.804**	.605**	.737**	.915**	.824**	1					
Y ₂	.752**	.688**	.820**	.827**	.826**	.821**	1				
Y ₃	.930**	.833**	.805**	.870**	.919**	.760**	.676**	1			
Y ₄	.756**	.561**	.810**	.812**	.783**	.779**	.670**	.820**	1		
Y ₅	.849**	.689**	.730**	.866**	.842**	.806**	.799**	.848**	.788**	1	
Y _y	.903**	.746**	.859**	.949**	.927**	.925**	.878**	.902**	.889**	.931**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .927 คู่นี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X₄) กับ ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y₁) ($r = .915$) และคู่นี้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X₂) กับ ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y₄) ($r = .561$)

2.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงดังตาราง 21 – 22

ตาราง 21 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

Model		SS	df	MS	F	Sig.
1	Regression	76.546	1	76.546	3.018E3	.000 ^b
	Residual	8.371	330	.025		
	Total	84.917	331			
2	Regression	77.459	2	38.730	1.709E3	.000 ^c
	Residual	7.458	329	.023		
	Total	84.917	331			
3	Regression	77.627	3	25.876	1.164E3	.000 ^d
	Residual	7.290	328	.022		
	Total	84.917	331			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

a. Predictors: (Constant), X₄

b. Predictors: (Constant), X₄, X₃

c. Predictors: (Constant), X₄, X₃, X₁

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ชื่อตัวแปร	R	R ²	b	SE. _b	β	t	Sig.
constant			1.284	0.72	-	17.728**	.000
การเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₄)	.949 ^a	.901	.489	.030	.702	16.379**	.000
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X ₃)	.955 ^a	.912	.150	.030	.162	4.947**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	.956 ^a	.914	.103	.038	.121	2.747**	.006
R= .936	R ² = .877				F=1.164E3		
SE. _{est} = .193	R ² _{adj} = .876				α =1.284		

จากตาราง 22 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X₁) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X₃) การเป็นแบบอย่างที่ดี (X₄) องค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .702 รองลงมา คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X₃) และการสร้างวิสัยทัศน์ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .162 และ .121 ตามลำดับ องค์ประกอบทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 87.70 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ \pm .193 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.284 + .103 (X_1) + .150 (X_3) + .489 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .121 (Z'_1) + .162 (Z'_3) + .702 (Z'_4)$$

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมาร่างแนวทางการพัฒนา แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อให้พิจารณาและเสนอแนะวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน		สรุป	
	มีอำนาจ พยากรณ์	ไม่มีอำนาจ พยากรณ์	ควรพัฒนา	ไม่ต้องพัฒนา
1. การสร้างวิสัยทัศน์	√		√	
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์		√		√
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	√		√	
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	√		√	

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องหาแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 องค์ประกอบไปร่างแนวทางการพัฒนา แล้วทำเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นพร้อมให้ข้อเสนอแนะ นำแบบสอบถามดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพิจารณาและเสนอแนะวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลดังตาราง 24 – 26

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	เห็นด้วย	
	ความถี่	ร้อยละ
1. มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ	5	100
2. การสร้างภาพในอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	5	100
3. มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน	5	100
4. การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	5	100
5. มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ	5	100
6. มีการสังเคราะห์ข้อมูลตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากภายในและภายนอกองค์การ	5	100

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ทุกข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 13 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องทราบบริบทของสถานศึกษาโดยภาพรวม ด้วยการศึกษาลักษณะ SWOT เพื่อทราบข้อมูลที่จะใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ โดยร่วมกันประชุม วางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษารวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2565)

“...ควรมีการวางแผนภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนที่ชัดเจน เพื่อจะได้มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารและครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อมาปรับใช้ในสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

“...ควรให้ความสำคัญกับและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดแนวทางพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้น ไปสู่การพัฒนาโรงเรียน และกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติตาม
วิสัยทัศน์

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	เห็นด้วย	
	ความถี่	ร้อยละ
1. สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง	5	100
2. สามารถกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100
3. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100
4. มีความเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ที่จะพัฒนาสู่อนาคต และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	5	100
5. นำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปใช้กับนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา	5	100

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทุกข้อ
ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรเตรียมตัวและสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกกับการเริ่มต้น
ในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 13 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่เกิดจาก
การร่วมกันกำหนดขึ้น จากความคิดสู่การลงมือปฏิบัติจริง และจะต้องสร้างความเชื่อมั่น
ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยอาศัย
ความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ตลอดทั้งผู้บริหารจะต้องรู้จักชักจูง โน้มน้าว หรือให้
รางวัลพิเศษต่าง ๆ เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จตามที่กำหนดไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2565)

“...โรงเรียนควรมีส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รวมถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปใช้กับนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษาอย่างจริงจัง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2565)

“...สถานศึกษาควรเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และควรนำไปพัฒนาอนาคต และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรนำวิสัยทัศน์ไปใช้ปฏิบัติจริง ๆ เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และผู้บริหารควรกำหนดทิศทางและจุดหมายของสถานศึกษา เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	เห็นด้วย	
	ความถี่	ร้อยละ
1. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำและกลายยอมรับผิด	5	100
2. เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	5	100
3. เป็นผู้นำในการแก้ปัญหา	5	100
4. เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ	5	100
5. เป็นผู้ที่มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาและสามารถควบคุมจัดการอารมณ์ตนเองได้อย่างมั่นคง	5	100
6. เป็นผู้ที่มีความสงบเสียมไม่ถือตัว ให้ความเป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	5	100

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ทุกข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นอย่างมาก และควรเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 13 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาทุกชั้นตอน โดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม ไม่ผิดหรือขัดแย้งระเบียบ กฎ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี สร้างชื่อเสียงแก่สถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรมีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาและมีการควบคุมอารมณ์ตนเอง แยกแยะเป็น และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว และให้ความเป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เวลาพูดคุยให้คำปรึกษาต่าง ๆ จะได้รวดเร็ว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรยึดมั่นในอุดมการณ์ รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2565)

ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลางจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

1.1 ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.2 ผู้บริหารจะต้องทราบบริบทของสถานศึกษาโดยภาพรวม ด้วยการศึกษาลักษณะ SWOT เพื่อทราบข้อมูลที่จะใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ โดยร่วมกันประชุม

1.3 วางแผนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา

1.4 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

1.5 มีการวางแผนภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนที่ชัดเจน เพื่อจะได้มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน

1.6 ผู้บริหารและครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อมาปรับใช้ในสถานศึกษา

1.7 ให้ความสำคัญกับและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดแนวทาง พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้น ไปสู่การพัฒนาโรงเรียน และกิจกรรมต่าง ๆ

2. แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.1 ผู้บริหารควรเตรียมตัวและสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกกับการเริ่มต้นในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์

2.2 ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการร่วมกันกำหนดขึ้น จากความคิดสู่การลงมือปฏิบัติจริง

2.3 สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ตลอดทั้งผู้บริหารจะต้องรู้จักชักจูง โน้มน้าว หรือให้รางวัลพิเศษต่าง ๆ เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.4 โรงเรียนควรมีส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปใช้กับนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษาอย่างจริงจัง

2.5 สถานศึกษาคควรเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และควรนำไปพัฒนาอนาคต และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

2.6 ผู้บริหารควรนำวิสัยทัศน์ไปใช้ปฏิบัติจริง เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และนำพาสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จ

3. แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

3.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นอย่างมาก และควรเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

3.2 ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาทุกขั้นตอน โดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม ไม่ผิดหรือขัดแย้งระเบียบ กฎ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3 ให้การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี สร้างชื่อเสียงแก่สถานศึกษา

3.4 ผู้บริหารควรมีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาและมีการควบคุมอารมณ์ตนเอง แยกแยะเป็น และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว และให้ความเป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เวลาพูดคุยให้คำปรึกษาต่าง ๆ จะได้รับรวดเร็ว

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรยึดมั่นในอุดมการณ์ รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ และพัฒนาตนอยู่เสมอ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ระยะที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

การวิจัยระยะนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต การตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมบ่งชี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,033 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน และครู จำนวน 989 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกดาหาร, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกดาหาร ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วารุ เฟ็งส์วีสดี, 2551, หน้า 191) จำนวน 320 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Samplings)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกดาหาร จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกดาหาร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกดาหาร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกดาหาร

การเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการนำผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มาวางแผนทางการพัฒนา แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์โดยการนับความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหาจากนั้นผู้วิจัยสรุปและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.58)
3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.51)
4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .927$)
5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .936 ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร รวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 87.70 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .193 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.284 + .103 (X_1) + .150 (X_3) + .489 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .121 Z'_1 + .162 Z'_3 + .702 Z'_4$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

6.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

6.1.1 ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

6.1.2 ผู้บริหารจะต้องทราบบริบทของสถานศึกษาโดยภาพรวม ด้วยการศึกษาวเคราะห์ SWOT เพื่อทราบข้อมูลที่จะใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ โดยร่วมกันประชุม

6.1.3 วางแผนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา

6.1.4 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

6.1.5 มีการวางแผนภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนที่ชัดเจน เพื่อจะได้มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน

6.1.6 ผู้บริหารและครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการเข้าร่วมอบรม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อมาปรับใช้ในสถานศึกษา

6.1.7 ให้ความสำคัญกับและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดแนวทาง พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้น ไปสู่การพัฒนาโรงเรียน และกิจกรรมต่าง ๆ

6.2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

6.2.1 ผู้บริหารควรเตรียมตัวและสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกกับการเริ่มต้นในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์

6.2.2 ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการร่วมกันกำหนดขึ้น จากความคิดสู่การลงมือปฏิบัติจริง

6.2.3 สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ตลอดทั้งผู้บริหารจะต้องรู้จักชักจูง โน้มน้าว หรือให้รางวัลพิเศษต่าง ๆ เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จตามที่กำหนดไว้

6.2.4 โรงเรียนควรมีส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปใช้กับ นโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษาอย่างจริงจัง

6.2.5 สถานศึกษาควรเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และควรนำไปพัฒนาอนาคต และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

6.2.6 ผู้บริหารควรนำวิสัยทัศน์ไปใช้ปฏิบัติจริง เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และนำพาสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จ

6.3 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

6.3.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นอย่างมาก และควรเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

6.3.2 ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทั้งของตนเอง และบุคลากรในสถานศึกษาทุกชั้นตอน โดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม ไม่ผิดหรือ ขัดแย้งระเบียบ กฎ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

6.3.3 ให้การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี สร้างชื่อเสียงแก่สถานศึกษา

6.3.4 ผู้บริหารควรมีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาและมีการควบคุมอารมณ์ตนเอง แยกแยะเป็น และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว และให้ความเป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เวลาพูดคุยให้คำปรึกษาต่าง ๆ จะได้รับรวดเร็ว

6.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรยึดมั่นในอุดมการณ์ รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถมองภาพในอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อความนำไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านต่าง ๆ โดยมีการวางแผน และสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงการมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนกลยุทธ์ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีศิลปะในการโน้มน้าวใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และจะต้องนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดตลอดจนความพยายามของสมาชิกเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนเกิดแรงผลักดันในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นมีความพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560, หน้า 83) ที่ระบุว่า ผู้บริหารต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือและมีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความหนักแน่นให้คนในองค์กรยอมรับเชื่อใจและไว้วางใจ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริง กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ จนนำไปสู่การเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่สาธารณชน เรียกได้ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้นำในการที่จะสร้างวิสัยทัศน์เพื่อนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ Fisher (1993, pp. 123–129) ได้อธิบายว่าการสร้างวิสัยทัศน์คือการบอกสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องเป็นไปตามที่มุ่งหวัง

2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำ

จะต้องมี และจะต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำวิกฤติและโอกาสมาร่วมกำหนด สร้างเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้วิสัยทัศน์เกิดการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สุฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 262) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสามารถวางรากฐานขององค์กรได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ นนทิพร สำน้อย (2557, หน้า 123) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูเป็นผู้มีความรู้ มีทักษะ มีศักยภาพในการจัดการศึกษา มีสมรรถนะในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นผู้มีวินัยและค่านิยมที่ดี เป็นที่ศรัทธาของประชาชน ปฏิบัติตามเป้าหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อปฏิบัติของสถานศึกษา เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทุ่มหาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551, หน้า 66) ระบุว่า อาชีพครูเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน ประเทศชาติ ครูจึงต้องมีความทุ่มเทเสียสละในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาต่าง ๆ ทั้งกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.927 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทาง

การศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถกำหนด เป้าหมายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และ สร้างความรู้สึภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560, หน้า 108) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุกดาหาร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปรรวมกัน พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 87.70 ค่าความคลาด เคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .193 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการกระตุ้นให้ครู บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตลอดจนผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรจึงทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จาตุรงค์ ยตะโคตร (2564, หน้า 29) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปร พยากรณ์ที่รวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน คือ ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ แสดงให้เห็นว่าใน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงเป็น อันดับแรก คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี อันจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามี ประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อภาพลักษณ์

ในการพัฒนาของตนเองและองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในปัจจุบันและอนาคต

6. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มี 3 ด้านได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีแนวทางการพัฒนารวมทั้งสิ้น 19 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมุมมองในเชิงระบบเพื่อให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมาย วิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการของตนเองและผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง อยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยการเปิดใจจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับและศรัทธาจากครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ หันแกลง (2563, หน้า 167) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่ามี 43 แนวทาง 5 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องแนวทางการพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ของ Nanus (1985, p. 21 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558, หน้า 15) และ Mintzberg and Westley (1989, pp. 17-32) ที่ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคน เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้ ผู้บริหารต้องกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบตนเองและหาทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของตนเองต่อไป

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.39$) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยสื่อสารผ่านเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร หรือนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการสื่อสารในองค์กร เพื่อส่งเสริมด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่มากขึ้น

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.52$) ดังนั้น ครูต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรม โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร มีจำนวน 3 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดในอันดับแรก คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความน่าเชื่อถือ มีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความหนักแน่นให้คนในองค์กรยอมรับเชื่อใจและไว้วางใจ และจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาทุกขั้นตอน โดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม ไม่ผิดหรือขัดกับระเบียบ กฎ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนให้การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี สร้างชื่อเสียงให้สถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

2.4 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง และ
สภาพที่คาดหวังในทัศนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา ภาวรงค์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กานดา เข้มศรี. (2559). แนวทางพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- กานต์ธีรา ภูริวิกรัย. (2564). การศึกษาโลกในศตวรรษที่ 21 : ระบบยังเหลื่อมล้ำ การเรียนรู้อย่างวิกฤต. เข้าถึงได้จาก <https://www.eef.or.th/global-education/>. 25 กรกฎาคม 2564.
- กิตติ กรทอง. (2552). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กิติมา ปรีดีติลก. (2550). ทฤษฎีการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤติยา จันทระเสนา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพนสนิมคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษณ์ รุยาพร. (2559). ผู้นำสร้างผู้นำ. สมุทรปราการ: อุดมศึกษา.

- จิรภัทร มหาวงศ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2553). การจัดการองค์ความรู้เพื่อการจัดการระบบสารสนเทศโดยใช้ฐานข้อมูล SQL ในสถานศึกษา. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จาตุรงค์ ยะตะโคตร. (2564). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจษฎาภรณ์ นันติลก. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 1. รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยณรงค์ คำภูมิหา. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชิววัฒน์ นิจนตร. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 4(2), 6-7.
- ชุตินา ศิริไพรวล. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐชуда วิจิตรจามรี (2554). การสื่อสารในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2.) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐภา กวีธีรปัญญา. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท ศศ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์. (2555). การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์พร อุ๋นจันที (2561). องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองคำ พิมพา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด อ่างทอง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพินทร์ จารุศุกร. (2554). แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นที่มาของครู โรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธัญญลักษณ์ ศรีชัยมูล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการทำหน้าที่พัสดุกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ในหน่วยงานราชการเขต อำเภอมะนัง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2547). ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบัน ราชภัฏ.
- ธีรชัย ปุระณะโชติ. (2532). การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาดยา ทับยาง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง.
- นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นิวัตร์ นาคะเวช. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน. ดุษฎีนิพนธ์
ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- นงนุช โสริ. (2554). ความต้องการการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง
นักเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัฐพร มิ่งขวัญ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นนทิพร สาน้อย. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพรินทร์ สุบินรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินทิพนิพนธ์ ศ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. วารสาร
มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 10(2), 1342-1354.
- พจน์ เพชรบูรณิน. (2528). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริม
งานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (อัดสำเนา.)
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี:
ซิงค์ปีออนด์บุ๊กส์.
- พิเชษฐ โพธิ์ภักดี. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศ.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พกา สุริยงค์. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สถานบริการ
สุขภาพพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พิศมัย บัณฑิต. (2550). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอน
ของนักเรียนอนุบาลบ้านบางพระ (จังหวัดฉะเชิงเทรา) ศรีราชา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม
ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ภวพร วรรณไชย. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาสกร หมื่นสา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏชัยภูมิ.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัด
เพชรบุรี. รายงานวิจัย. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เมทนี แก้วอาษา. (2557). สภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. อุบลราชธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบท
การนำการเปลี่ยนแปลง. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมปริทัศน์, 18(2), 73-87.
- รัชนีวรรณ เทียนทอง. (2558). การพัฒนาแบบวัดการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนไทย.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
2(4), 7.

- โรงเรียนบ้านพะวาร์. (2556). แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. เข้าถึงได้จาก www.bopp-obec.info/emis/news/news_view_school. 25 สิงหาคม 2564
- วรชยา ลาบบุญ. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย ประทุมไทย. (2556). ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วินัย สุขราช. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิษณุ เลิศสงคราม. (2563). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลการปฏิบัติงานชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณณา เลิศวิจิตรจรัส. ภาวะผู้นำ. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/blog/play/117211>. 29 กรกฎาคม 2564.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภวัฒน์ แยมจรัส. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(42), 231.
- ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2556). ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ งามเจริญวงศ์. (2551) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2550). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ล้มฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สวาทิตรี จำปาศักดิ์. (2561). *การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ. (2557). *การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นเชิงเส้น*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). *ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุริยา ช้องเสนาะ. (2558). *บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21*. กลุ่มงานบริหารวิชาการ 3 สำนักวิชาการ. เข้าถึงได้จาก http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20150401102120.pdf. 25 พฤศจิกายน 2558.
- สมนึก เหลี่ยมศรี. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายเหนือ อำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุระ หีบโอสถ. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรินทร์ แก้วชูฟอง. (2542). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตชายแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เสน่ห์ แดงทอง. (2542). ภาพอนาคตทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านคลองตัน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). กรณีศึกษา : ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 4.) กรุงเทพฯ: เรดเพิร์นครีเอชัน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). สานฝันด้วยการคิด. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). รายงานประจำปี 2549. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สมัชชา จันท์แสง. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุคนธ์ เอ็งสันเทียะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันทา เลาวหนันทน. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- สุนีรัตน์ เขียมประไพ. (2557). การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นเชิงเส้น. วิทยานิพนธ์ ศ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุภาวดี แสงคำมี. (2561). ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุวีรัตน์ ไตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ศ.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชญา คำสอด. (2559). *ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีรัตน์ แต่งเที่ยง. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรกาญจน์ เฝียงกลาง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553). *การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Armandi, B, Oppedlsano, J, and Sherman. (2003). Leadership theory and practice: a case in point. *Management Decision*, 41(10), 1076–1088.
- Braun, J. B. (1991). "An analysis of principal leadership vision and its relationship to school climate," *Dissertation Abstract International*. 52 (4), 1139.
- Dubrin, A.J. (1998). *Leadership : Research Finding, Practice and Skills*. Boston : Houghton Muffling.
- Fisher, K. (1993). *Leading Self-directed Work Teams : A Guide to Developing New Team Leadership Skill*. New York: McGraw-Hill.
- Granholm, A.R. (1988). *Human Resource Director's Portfolio of Personnel Forms, Records and Report*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gibson, and Other. (1982). *Organizational : Behavior, Structure, Process, Behavior*. Dallas. Texas : Business Publication, Inc.

- Hackman, D.G., Schmitt–Oliver, D.M. and Tracy, J.C. (2002). *The Standards–based Administrative Internship: Putting the /SLLC Standards into Practice*. Lanham: The Scarecrow Press.
- Hatch, T. (2009). *The Outside–Inside Connection :Educational Leadership*. New York: McGraw–Hill.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. (4th ed.) Singapore : McGraw–Hill.
- Johnson, D. W. (1991). *Human Relations and Your Career*.(3rd ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Keeves, P.J. (1988). *Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Locke, E. A. et al. (1991). *The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully*. New York: Lexington Books.
- Sashkin, M. (1988). *Visionary Leadership*. In J. Conger, R. (ed.). New York: Kananga and Associates.
- Seldin, P. (1988). *Evaluation and Developing Administration Performance*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Stogdill, R. M. (1984). Personal factors associated with leadership : A survey of the literature, *Journal of Psychology*, 25, 35–71.
- Steer, R.M. (1977). *Antecedents and outcome organization commitment*. *Administrative Science Quaterly*, 22 (March), 46–56.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). Visionary leadership and strategic Management. *Strategic Management Journal*, 10 (1), 17–32.
- Wilmore, E.L. (2002). *Principal Leadership : Applying the New Educational Leadership Constituent Council (ELCC) Standards*. Thousand Oak, California: Conwin Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
3. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาแนวทาง

ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1. ดร.บุญมี ก่อบุญ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. นายชัยณรงค์ วงศ์สง่า ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์ตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3
4. นายวีระชัย จักรไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3
5. นางอัญจรินทร์ ไชยดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจิวพังฮอนหนองท่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์
 ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. นายภักดี สมตะเนย์
 ผู้อำนวยการโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
4. นายอภิเชษฐ์ สุนทรส
 ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
5. นายอุตร ไชยโคตร
 ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 มุกดาหาร

ผู้ทรงคุณวุฒิในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. นายภักดี สมตะเนย์
 ผู้อำนวยการโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
4. นายอภิเชษฐ์ สุนทรส
 ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
5. นายอุตร ไชยโคตร
 ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 มุกดาหาร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย
เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงศ์พันธ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกประกอบของการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง

ด้วย นางสาวรัตนนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติแต่งตั้งท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วติน เพชรพงศ์พันธ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย
เรียน นายวีระชัย จักรไชย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง
เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยัน
องค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงศ์พันธ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน นายชัยณรงค์ วงศ์สง่า

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสิน เพชรพงศ์พันธ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย
เรียน นางอัญจรินทร์ ไชยดี

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริธู จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วติน เพชรพงศ์พันธ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน นายอุทร ไชยโคตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอภิเชษฐ์ สุทรส

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริณี จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายภักดี สมคะเณย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฤ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยใหญ่วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวรัตนา คนโว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนโว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดงหลวงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดชุมประหารสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๓๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครังนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เอกลักษณ์ ก้อนคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายภักดี สมคะเณย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายอภิเชษฐ์ สุนทรส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ฉลาดบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอุทร ไชยโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัตนา คนไว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๔๗๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรม กรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนา คนไว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๐ ๒๓๒๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

1. แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๓

ผู้วิจัย

นางสาวรัตนา คนไฉ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

ประธานกรรมการ

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์กษ

กรรมการ

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

0 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอให้ท่านได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
แต่ละข้อความเหมาะสมที่จะนำมาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียง
1 คำตอบ และขอให้ท่านช่วยกรุณาให้ความเห็นว่ามีองค์ประกอบใด ที่มีความจำเป็น
เหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบต่าง ๆ เพิ่มเติม

ขอแสดงความนับถือ



นางสาวรัตนา คนไฉ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัย

**องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร**

องค์ประกอบ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	เห็นด้วย (1)	ไม่เห็นด้วย (0)	
<p>1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำมาสังเคราะห์ข้อมูลตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากภายในและภายนอกองค์การเพื่อกำหนดภาพอนาคต โดยมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น</p>			
<p>2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน และการโน้มน้าวสมาชิกในองค์การให้มีความเข้าใจยอมรับร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์</p>			
<p>3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยอาศัยความร่วมมือ ทูมเทกกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนำไปสู่นโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา</p>			
<p>4. การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำเป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถไว้วางใจได้ เป็นผู้มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหา และมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตามแบบอย่าง</p>			

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ภาพรวม โดยไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด จึงให้ท่านโปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในโอกาสต่อไป

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 4 องค์ประกอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง



นางสาวรัตนา คนใจ

นักศึกษาลัทธิเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. วุฒิการศึกษา

()ปริญญาตรี

()ปริญญาโท

()ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10-20 ปี

() มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย □ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

กลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การสร้างวิสัยทัศน์					
1. มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ					
2. การสร้างภาพในอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
3. มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน					
4. การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย					
5. มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ					
6. มีการสังเคราะห์ข้อมูลตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากภายในและภายนอกองค์การ					
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์					
7. มีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. สร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ					
9. สามารถอธิบาย และโน้มน้าวทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น					
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
10. สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง					
11. สามารถกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
12. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
13. มีความเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาสู่อนาคต และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น					
14. นำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปใช้กับนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา					
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี					
15. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำและกล้ายอมรับผิด					
16. เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
17. เป็นผู้นำในการแก้ปัญหา					
18. เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
19. เป็นผู้ที่มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาและสามารถควบคุมจัดการอารมณ์ตนเองได้อย่างมั่นคง					
20. เป็นผู้ที่มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว ให้ความเป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย □ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์					
1. มีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครอง ครู และชุมชน					
2. มีการสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน					
3. เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจ					
4. ชุมชนมีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ					
2. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
5. มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานการพัฒนาแหล่งวิชาชีพ					
6. มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูชัดเจน					
7. การจัดให้มีการประชุมสัมมนาปฏิบัติการเพื่อนำไปปรับปรุงงานโรงเรียน					
8. มีการกำหนดแผนงานงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อความต้องการ					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. การจัดการเรียนรู้					
9. ครูจัดเนื้อหาสาระ จุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
10. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
11. ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และเทคโนโลยีให้มีคุณภาพที่เหมาะสมกับเนื้อหา กระบวนการเรียนรู้					
12. ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายและถูกต้องตามระเบียบการวัดและประเมินผล					
13. ครูนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน					
4. ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
14. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการประจำปี ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา					
15. ครูมีการยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน					
16. ครูมีความเข้าใจ ไว้วางใจ ฟังพาทซึ่งกันและกันในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
17. ครูร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่มีความพึงพอใจ และความสุขในการทำงานร่วมกัน					
5. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ					
18. มีการจัดให้มีการประชุมครูในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
19. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนเป็นรายบุคคล					
20. เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
21. สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เข้ารับการแข่งขัน การอบรมและ ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่					
22. สนับสนุนให้ครูส่งเสริมและกระตุ้นผู้เรียนได้แสดง ความสามารถตามความถนัด					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 27 สรุปผลการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา								
1	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ระหว่าง .80 – 1.00

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 28 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

ด้านที่	ข้อที่	อำนาจจำแนก (r)
1. การสร้างวิสัยทัศน์	1	0.64
	2	0.83
	3	0.84
	4	0.79
	5	0.89
	6	0.75
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	7	0.72
	8	0.70
	9	0.84
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	10	0.79
	11	0.86
	12	0.63
	13	0.60
	14	0.71
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	15	0.91
	16	0.78
	17	0.91
	18	0.90
	19	0.93
	20	0.84

จากตาราง 28 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่น 0.93
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่น 0.85
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่น 0.87
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี ค่าความเชื่อมั่น 0.90

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ด้านที่	ข้อที่	อำนาจจำแนก (r)
1. ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	1	0.75
	2	0.54
	3	0.84
	4	0.88
2. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	5	0.69
	6	0.82
	7	0.80
	8	0.61
3. การจัดการเรียนรู้	9	0.71
	10	0.58
	11	0.58
	12	0.91
	13	0.91
4. ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	14	0.81
	15	0.60
	16	0.73
	17	0.58
5. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	18	0.69
	19	0.85
	20	0.61
	21	0.82
	22	0.74

จากตาราง 29 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ระหว่าง 0.54 - 0.91 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ
0.94 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น 0.85
2. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ค่าความเชื่อมั่น 0.79
3. การจัดการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่น 0.87
4. ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น 0.82
5. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ค่าความเชื่อมั่น 0.88

ภาคผนวก ฉ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

คำชี้แจง : จากผลการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุดรธานี” พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มี 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์
2. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
3. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อ
เป็นแนวทางพัฒนาให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่าน กรุณาให้ความเห็นและ
ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุดรธานีในครั้งนี้

นางสาวรัตนา คนไว

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาวรัตนา คนไว
 อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.วัลนิภา ฉลากบาง, ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์
 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
 ตำแหน่ง
 สถานที่ทำงาน
 วัน/เดือน/ปี

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ว่าวิธีการใดเหมาะสมที่จะ กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทำ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นท่านว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ตามความคิดเห็นของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัตนา คนไว
 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 โทร. 093-550-2326

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร		
2. การสร้างภาพในอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์		
3. มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน		
4. การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย		
5. มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร		
6. มีการสังเคราะห์ข้อมูลตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากภายในและภายนอกองค์กร		

โปรดเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของท่านว่าควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำและกล้ายอมรับผิด		
2. เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน		
3. เป็นผู้นำในการแก้ปัญหา		
4. เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ		
5. เป็นผู้ที่มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาและสามารถควบคุมจัดการอารมณ์ตนเองได้อย่างมั่นคง		
6. เป็นผู้ที่มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว ให้ความเป็นกันเองต่อคณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง		

โปรดเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของท่านว่าควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันที่เดือนพ.ศ.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวรัตนา คนไว
วัน เดือน ปี เกิด	24 มกราคม 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	43 หมู่ 9 ตำบลนาสะเม็ง อำเภอคอนทาล จังหวัดมุกดาหาร 49120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ตำบลนาบกอก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนคอนทาลวิทยา อำเภอคอนทาล จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2561	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2563	ครู คศ.1 โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร