



การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

THE DEVELOPMENT OF CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING
VISIONARY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 18

วิทยานิพนธ์

ของ

สมัชชา จันทร์แสง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กันยายน 2558

การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

THE DEVELOPMENT OF CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING
VISIONARY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 18

วิทยานิพนธ์

ของ

สมัชชา จันทร์แสง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กันยายน 2558



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
The Development of Causal Relationship Model of Factors Affecting Visionary Leadership
of Administrators of Secondary Education Service Area Office 18

สมัชชา จันทรแสง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ พัฒนกุลชัย)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์พ่อนันท์ สุทธิวัฒน์)

วันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

สมัชชา จันทรแสง. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.24 ถึง 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์สถิติพื้นฐานด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 for Student

ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 15 ตัว 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 13.15$, $df = 25$, $p\text{-Value} = 0.97466$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.996$, $AGFI = 0.979$ โดยตัวแปรแฝงในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ร้อยละ 87 3) ผลการ

วิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสื่อสารส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยผ่านความคิดสร้างสรรค์ และความคิดสร้างสรรค์ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Smatcha Chansang. (2015). **The Development of Causal Relationship Model of Factors Affecting Visionary Leadership of Administrators of Secondary Education Service Area Office 18.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assitant Professor Pornsawad Sirasatanan Ed.D. (Educational Administration) Chairman

Associate Professor Teerasak intaramat M.Ed. (Educational Measurement) Member

Abstract

The purposes of this research were 1) To construct the causal relationship model of factors affecting visionary leadership of administrators of secondary education service area office 18. 2) Examining the goodness of fit model with the empirical data. 3) A analyze effect size of the causal relationship model of factors affecting visionary leadership of administrators of secondary education service area office 18. The samples of this research included 400 secondary school administrators and teachers under the office of secondary educational service area 18. The instrument for data collection was a set of five-rating scale questionnaire, including Index of Item – Objective Congruence between 0.60 - 1.00 discrimination between 0.24 - 0.80 and reliability coefficient 0.97. The data collected were analyzed by package program and The LISREL programs version 8.80 for student was to analyze the data causal relationship model.

The research findings were as follows. 1) The construct of the causal relationship model of factors affecting visionary leadership of administrators of secondary education service area office 18 consisted of 5 latent variables measured from 15 observed variables. 2) The causal relationship model of factors affecting visionary leadership of administrators of secondary education service area office 18 was well fitted with the empirical data. The final model developed showed that the fitness between the data and model indices were as follows: $\chi^2 = 13.15$, $df = 25$, $p\text{-Value} = 0.97466$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.996$, $AGFI = 0.979$. All the factors in the model explain 87% 3) The factors that had direct, indirect and total effect to visionary leadership were follows: emotional Intelligence exert direct effect, indirect effect and total effect to visionary leadership; communication exert indirect effect and total effect to visionary leadership; and creativity exert direct effect and total effect to visionary leadership.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา การให้คำแนะนำต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์ ศิรศาดนันท์ ประธานปริญญาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และแนะนำ แนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตาม ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณแนวคิด ทฤษฎี และนักการศึกษาทุกท่านที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิง รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

สมัชชา จันทร์แสง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	11
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	13
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	14
	แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	15
	คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	18
	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	36
	ความฉลาดทางอารมณ์.....	41
	การสื่อสาร.....	51
	ความคิดสร้างสรรค์.....	66
	บรรยากาศองค์การ.....	80
	เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	92
	การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	97
	แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.....	97
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	102
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	102
	งานวิจัยในประเทศ.....	104
	สรุปกรอบแนวความคิดการวิจัย.....	107

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 113
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 113
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 114
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 116
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 117
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 119
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 121
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 121
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 123
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 123
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 139
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 139
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 139
	สรุปผลการวิจัย..... 143
	อภิปรายผล..... 145
	ข้อเสนอแนะ..... 153
บรรณานุกรม 155
ภาคผนวก 169
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 170
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย..... 172
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 180
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม..... 189

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	201
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL (บางส่วน).....	208
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	217

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	27
2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	40
3 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์.....	48
4 วิเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสาร.....	61
5 วิเคราะห์องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์.....	74
6 วิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ.....	87
7 แสดงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	114
8 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	124
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับทดสอบสมมุติฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร.....	125
10 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	128
11 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่พัฒนา.....	135
12 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	190
13 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18.....	197
14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	202

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 คำอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18.....	206

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดแสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	10
2 เมตริกซ์แสดงความสัมพันธ์ของการพัฒนาวิสัยทัศน์.....	17
3 แสดงโมเดลวัตถุประสงค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	29
4 แสดงโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์.....	49
5 แบบจำลององค์ประกอบของกระบวนการสื่อสารของลาสเวลล์ (Lasswell).....	53
6 แสดงโมเดลการวัดการสื่อสาร.....	62
7 ขั้นตอนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity).....	69
8 แสดงโมเดลการวัดความคิดสร้างสรรค์.....	75
9 บรรยายการสองคํการสี่แบบตามทัศนะของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel).....	81
10 แสดงโมเดลการวัดบรรยายการสองคํการ.....	88
11 บรรยายการของโรงเรียน : สิ่งผสมกลมกลืนพฤติกรรมผู้บริหารและพฤติกรรมครู.....	91
12 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล.....	100
13 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	112
14 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ระหว่างรูปแบบตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	130
15 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่พัฒนา.....	132
16 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่.....	134

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมีการเติบโต และพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านการเมือง การปกครอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การพิทักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งประเทศในอาเซียนที่มีการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ในทางกลับกันความตกต่ำของเศรษฐกิจโลกมีสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมามากมาย องค์กรที่มีรากฐานทางด้านสังคมวัฒนธรรมด้านการศึกษาที่แข็งแกร่งก็จะปรับตัวและสร้างความอยู่รอดได้ ในทางกลับกันองค์กรที่มีกระบวนการศึกษา และการพัฒนาองค์ความรู้ในสังคมที่อ่อนแอ จะเกิดความสับสนวุ่นวาย ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และการดำเนินงานขององค์กร เพราะผู้นำจะเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กร ไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรด้านการศึกษา จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 - 2559 ที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้คนไทย มีความสุข พึ่งตนเองได้ และก้าวทันโลก โดยรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ความรู้ และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม มีภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต โดยเครื่องมือสำคัญที่จะใช้พัฒนา “คน” ให้มีคุณค่า นั่นก็คือ “การศึกษา” ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภาวะสังคมโลกที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงเช่นในปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว และมีความสำคัญคือ หน่วยงานทางการศึกษาที่จะต้องจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยการบริหารจัดการให้เข้าไปในทิศทางแห่งความคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรไป ในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการศึกษา มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีวิสัยทัศน์ และต้องมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เป็นอันดับหนึ่ง อันจะทำให้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำนั้นเป็นการ ใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมากกว่าองค์กรที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ (ชวัช บุญยมณี. 2550 : 3)

สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จแบบมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สามารถเลือกเน้นสนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญ และเป็นค่านิยมของสถานศึกษา แสดงให้สมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำ และคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่า อะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษา และทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น สถานศึกษาที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ จะก่อให้เกิดนโยบายในการบริหาร หรือแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งอาจกำหนดเป็นปรัชญาของโรงเรียน และหล่อหลอมสู่แผนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้ วิสัยทัศน์ของผู้นาจึงเป็นการสังเคราะห์ (Synthesis) ความคิดด้วยการฉายภาพอนาคต (Scenario) การสร้างภาพอนาคตที่สะท้อนเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม และความเชื่อขององค์กร เรียกว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หรือการสานฝัน โดยมักจะเกิดขึ้นจาก ความคิดริเริ่มเชิงวิสัยทัศน์ของผู้นำ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกว้างครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม จากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ดังเช่น นานัส (Nanus. 1992 : 315), ดูบริน (Dubrin. 1998 : 4), เบส และริจกิโอ (Bass and Riggio. 2006 : 6) ต่างมีแนวคิดที่สอดคล้องกันที่ว่า ผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม สามารถอธิบายให้เห็นว่าองค์กรในอนาคต มีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์กรที่ประสบความสำเร็จทุกองค์กรล้วนมีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ส่วนเสนาะ กลิ่นงาม (2551 : 13), ไพทอร์ย สินลาธัน (2553 : 39 - 40) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่เข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี มีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถกระจายความคิดให้บุคลากรยอมรับ และนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้น จากคำกล่าวของนานัส (Nanus. 1992 : 315) ที่ว่า หากปราศจากภาวะผู้นำ องค์กรก็เสมือนเรือชูชีพที่อยู่ท่ามกลางทะเลบ้าโดยไม่มีไม้พาย เข็มทิศ แผนที่ และความหวัง สิ่งสำคัญขององค์กรก็คือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนอนาคตที่เป็นจริง เชื่อถือได้ เป็นเป้าหมายที่ก้าวไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม การที่จะพัฒนาวิสัยทัศน์ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในอนาคต

ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้คนตามเกิดการเพียรพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ โดยมาจากการมีระดับความมั่นใจต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จก่อนข้างสูงจนในที่สุดผลที่ได้จากการทำงาน ก่อให้เกิด

ความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยการยกระดับความตระหนัก (Awareness) และความรู้ (Consciousness) ถึงความสำคัญ และคุณค่าของผลงานที่ต้องการ ตลอดจนเห็นแนวทางที่จะทำให้สำเร็จได้ โดยการมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว และเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร โดย บรอน (Braun, 1991 : 1139) และ ไลธวูด (Leithwood, 1992 : 8 - 12) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ สามารถนำวิสัยทัศน์ไปใช้และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรยึดปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่สภาพขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้า สอดคล้องกับบรูซซีคีร์ิมหาสาร (2548 : 15) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคต และสานฝันให้เป็นจริง รวมทั้งทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวน่าเชื่อถือ และน่าดึงดูดใจสำหรับองค์กร หรือหน่วยงานในองค์กร ซึ่งเจริญก้าวหน้า และพัฒนาขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะองค์กรในศตวรรษที่ 21 มีความต้องการผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างยิ่ง เควิน (Kevin, 2006 : 566 - 583) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีปัจจัยพื้นฐาน 4 ปัจจัย คือ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศขององค์กร และความฉลาดทางอารมณ์ คณิง นันทะนะ (ออนไลน์, 2556) อธิบายว่า การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญในการทำความเข้าใจระหว่างกันของมนุษย์ในสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข อีกทั้งการสื่อสารยังช่วยให้มนุษย์พัฒนาปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 197 - 211 ; อ้างถึงใน ชฎานันท์ สุวรรณมณี, 2549 : 16 - 17) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดีสามารถส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีได้ โดยผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี สมชาย เทพแสง (2552 ก : 211) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และ มีระดับความสำเร็จในการทำงานสูง รวมทั้งมีผลผลิต และความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก และทำให้การทำงานสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ อาร์กิริส (Argyris, 1995 : 20 - 27) ได้เสนอแนวคิด Immaturity - maturity Theory ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศขององค์กรที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน การที่องค์กรกำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าความสามารถของพนักงานย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวัง และแยกตนออกจากองค์กร การปฏิบัติความรับผิดชอบ รวมถึงการต่อต้านองค์กรอีกด้วย ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968 : 1) กล่าวว่า องค์กรที่มีบรรยากาศการร่วมประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิก

ขององค์การสภาพบรรยากาศขององค์การที่มุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีผลผลิตสูงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน งานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส (Davis. 1981 : 182 - 183) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่มีการสนับสนุนให้บุคคลมีความสามารถในงาน จะนำไปสู่การตอบสนองต่อการจูงใจในงานของบุคคล และผลลัพธ์ทางจิตวิทยาขององค์การใดมีบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน พรรณราย ทวีพระประภา (2548 : 151) กล่าวถึง ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551 : 178 - 179) กล่าวว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงส่งผลต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลจะเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขัน สามารถแก้เหตุการณ์เฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ให้เกิดผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ โทมัส (Thomas. 2005 : 100 - 131) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศภายในโรงเรียน ในรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศโรงเรียน และบรรยากาศโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ในยุคที่ต้องเผชิญกับแรงผลักดันที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้สู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ตามวิสัยทัศน์ หรือภาพในอนาคตที่มีความประสงค์อยากให้เป็น โดยมองถึงปัจจัยด้านการสื่อสาร เพราะการสื่อสารเป็นการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ได้โดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกด้วยการกระทำ ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร และสามารถใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายได้ เพื่อให้ผู้ฟังยอมรับ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ด้วยความเต็มใจ ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ เพราะความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความเป็นความต้องการอย่างสูงในการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดสร้างสรรค์ถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการพัฒนา ปรับปรุง หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคต ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดี จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ และใช้อารมณ์อย่างมีเหตุผล คือการรับรู้

อารมณ์ การรวมอารมณ์ในความคิดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในตนเอง สามารถจัดการอารมณ์ของตน และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อันจะทำให้เกิดองค์ความรู้ และแนวคิดในการบูรณาการการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่จะใช้ในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี - ระยอง) ปีการศึกษา 2556 จำนวน 50 แห่ง 3,054 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ออนไลน์. 2556)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (ชลบุรี - ระยอง) จำนวน 400 คน จำแนกเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี 233 คน จังหวัดระยอง 143 คน และผู้บริหารในจังหวัดชลบุรี 15 คน จังหวัดระยอง 9 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว และตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัว

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว ดังนี้

1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นตัวแปรแฝงภายนอกวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่

1.1.1 ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

1.1.2 การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

1.1.3 การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น

1.2 การสื่อสาร เป็นตัวแปรแฝงภายใน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัว ได้แก่

1.2.1 ความมีทักษะการสื่อสาร

1.2.2 การใช้ช่องทางการสื่อสาร

1.3 ความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรแฝงภายใน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ได้แก่

1.3.1 ความคิดริเริ่ม

1.3.2 ความคล่องแคล่วในการคิด

1.3.3 ความยืดหยุ่นในการคิด

1.3.4 ความคิดละเอียดลออ

1.4 บรรยากาศในองค์กร เป็นตัวแปรแฝงภายใน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่

1.4.1 การสร้างแรงจูงใจ

1.4.2 การตัดสินใจร่วมกัน

1.4.3 การสร้างบรรยากาศเชิงบวก

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัว คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่

2.1 การสร้างวิสัยทัศน์

2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวแปร 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรด้านการสื่อสาร ตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์ ตัวแปรด้านบรรยากาศในองค์กร และ ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีความสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะส่งผลถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการตระหนักถึงความรู้สึกความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถจัดการควบคุม อารมณ์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

1. ความตระหนักรู้อารมณ์ของตน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเอง การมีสติรู้เท่าทันความรู้สึก สามารถผ่อนคลาย ความรู้สึกเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน และสามารถประเมินจุดเด่นจุดด้อยด้านอารมณ์ ของตนเองได้

2. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ตนเอง ไม่ย่อท้อต่อปัญหา และอุปสรรค สามารถปรับ มุมมองให้เกิดความคิด และการกระทำที่สร้างสรรค์ โดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นแรงกระตุ้น ให้เกิดความท้าทายต่อการทำงาน

3. การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การสังเกตความรู้สึกของผู้อื่นเข้าใจ และเห็นใจผู้อื่น ไม่แสดงอารมณ์รุนแรงโต้ตอบเมื่อผู้อื่น ใช้อารมณ์รุนแรงต่อตนเอง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทร และให้กำลังใจผู้อื่นเสมอ

การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการติดต่อรับส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็น ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ

1. ความมีทักษะในการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร มีการรับฟังความเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการแสดงปฏิกริยาในทางบวก สามารถจับประเด็นจากการฟัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย และยอมรับความคิดเห็น

2. การใช้ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การเลือกช่องทางการสื่อสารได้ถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ การพูด การเขียนที่กระชับ ชัดเจน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ และยอมรับความคิดเห็น

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดการทำให้ใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการความรู้ และประสบการณ์ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ

1. **ความคิดริเริ่ม** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำความรู้ประสบการณ์ที่สะสมไว้มาประยุกต์ใช้เพื่อคิดสิ่งใหม่ ๆ ใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และเป็นผลงานที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน สามารถชี้แจงเหตุผลในการทำงานได้อย่างชัดเจน

2. **ความคล่องแคล่วในการคิด** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถพูดอธิบายเหตุผลให้ความเข้าใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล สามารถคิดหาปริมาณคำตอบจำนวนมากภายในเวลาที่จำกัด

3. **ความยืดหยุ่นในการคิด** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท และหลายทิศทางเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ สามารถคัดแปลงความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ และปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

4. **ความละเอียดลออในการคิด** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างละเอียดรอบคอบก่อนที่จะนำแนวคิดไปปฏิบัติ เห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลดีเมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤต

บรรยากาศในองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ ที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การที่จะก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

1. **การสร้างแรงจูงใจ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจ มีความรักสามัคคี มีความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรมชาติ มีความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาผลงาน มีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. **การตัดสินใจร่วมกัน** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมคิดวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงร่วมกัน

3. การสร้างบรรยากาศเชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศแห่งความผูกพันที่อบอุ่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตของโรงเรียน สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ตามความเหมาะสมของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครู และผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สามารถสื่อสารโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ โดยใช้เทคนิควิจูงใจด้วยคำพูดที่ประทับใจ เช่น การใช้คำขวัญ สัญลักษณ์ ปรัชญา พิธีการต่าง ๆ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการในการร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการ และกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

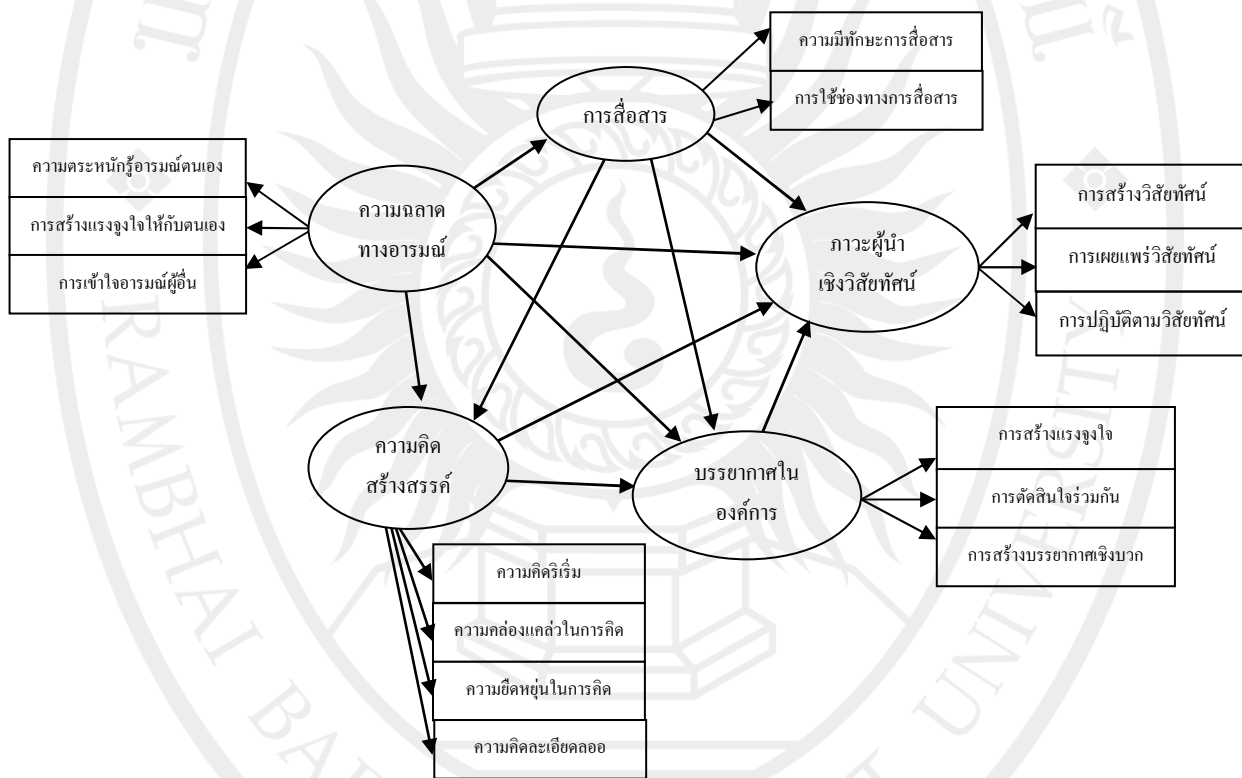
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สพม.18) หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่จัดแบ่งโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพื่อจัดระบบ และกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในจังหวัดชลบุรีซึ่งมีครูและผู้บริหารจำนวน 1,886 คน และระยอง จำนวน 1,168 คน

ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย และองค์ประกอบแต่ละปัจจัย ตามแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการสร้างโมเดลสมมุติฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยทั้ง 4 ปัจจัย สามารถส่งผลทางตรง และส่งผลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดแสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สมมุติฐานในการวิจัย

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว คือ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศในองค์กร และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 15 ตัว คือ ความตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น ความมีทักษะการสื่อสาร การใช้ช่องทางการสื่อสาร ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความคิดละเอียดลออ การสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจร่วมกัน การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
2. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
3. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรการสื่อสาร
4. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรความคิดสร้างสรรค์
5. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรบรรยากาศในองค์กร
6. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรการสื่อสาร
7. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรความคิดสร้างสรรค์
8. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศในองค์กร
9. ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
10. ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรความคิดสร้างสรรค์

11. ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรบรรยากาศในองค์กร
12. ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรความคิดสร้างสรรค์
13. ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศในองค์กร
14. ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
15. ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรบรรยากาศในองค์กร
16. ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศในองค์กร
17. ตัวแปรบรรยากาศในองค์กรของผู้บริหาร ส่งผลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 1.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.2 การสื่อสาร
 - 2.3 ความคิดสร้างสรรค์
 - 2.4 บรรยากาศองค์การ
 - 2.5 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ
5. สรุปกรอบแนวความคิดการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้นสนใจสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของสถานศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นให้สมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำและคำพูดที่จะทำให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาและทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์นั้นจะก่อให้เกิดนโยบายในการบริหารหรือแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งอาจกำหนดเป็นปรัชญาของโรงเรียนและหล่อหลอมสู่แผนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะบรรลุและตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” (Visionary Leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งความมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการมีวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นการอธิบายได้ว่าอนาคตขององค์กรจะมีลักษณะอย่างไร มีทิศทางใดในทิศทางไหน และแตกต่างจากสภาพในปัจจุบันอย่างไร โดยได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 155) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ว่า หมายถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้ความสอดคล้องกับทุกคนในองค์กรมีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุล และมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ

เสนาะ กลิ่นงาม (2551 : 13) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและสามารถวางรากฐานขององค์กรได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553 : 39 - 40) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึงความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดีสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับยอมรับปฏิบัติตามมีการให้กำลังใจกับทุกคน และสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 10) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้คั้งนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

เคลเลอร์ (Keller, 1992 : 489 - 502) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึงความสามารถของผู้นำ ในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ สามารถสื่อสารถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายและสร้างนวัตกรรม

روبบินส์ และคูลเทอร์ (Robbin and Coulter. 2003 : 196 - 227) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าหมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร เชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะพรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

ฮัทช์ (Hatch. 2009 : 16 - 21) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตาม ได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้initiateให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการสร้างอนาคตขององค์กร ผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการ โน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธา และร่วมสานฝันขององค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่และเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีการศึกษาในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา โดยมีนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เสนอแนวคิด ไว้ดังนี้

สนธิรัก เทพเรณู และคณะ (2548 : 64 - 65) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การมุ่งเน้นอนาคต โดยสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับทิศทางของหน่วยงานที่จะดำเนินต่อไป
2. การมุ่งเน้นจุดมุ่งหมายรวมของหน่วยงานและสถานศึกษาโดยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้ เพื่อให้บรรลุผลตามทิศทางที่ต้องการ
3. การมุ่งเน้นกระบวนการ โดยจะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
4. การมุ่งเน้นภาพรวม โดยเน้นระดับของการวิเคราะห์ของหน่วยงาน

เบนนิส และนานุส (Bennis and Nanus. 1985 : 21) ได้กล่าวถึงหลัก 5 ประการของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทายสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่ท้าทาย

2. มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น

4. ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

5. นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1989 : 245 - 253) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ครู และผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

นานัส (Nanus. 1992 : 315) กล่าวว่า หากปราศจากภาวะผู้นำองค์กรก็เสมือนเรือชูชีพที่อยู่ท่ามกลางทะเลบ้าโดยไม่มีไม้พาย เข็มทิศ แผนที่ และความหวัง ประการสำคัญขององค์กรต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งเขาเห็นว่า วิสัยทัศน์เสมือนอนาคตที่เป็นจริงเชื่อถือได้ และเป็นเป้าหมายที่ก้าวไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม และเป็นที่ยปรารถนาของทุกฝ่ายเป็นสิ่งที่สร้างความหมายในวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กรนั้น สร้างพลังในการก้าวไปสู่มาตรฐานแห่งความสำเร็จ และเป็นตัวเชื่อมโยงปัจจุบันกับอนาคต การจะพัฒนาวิสัยทัศน์ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ได้นั้นผู้บริหารจะต้องเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดที่สอดคล้องกับความเป็นจริง และมีความเป็นไปได้ในอนาคต และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยสามารถใช้เกณฑ์พิจารณาความต้องการของลูกค้าจากอุปสงค์ดั้งเดิมซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการของลูกค้าที่แท้จริง การมองหากลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้วยอุปสงค์ดั้งเดิม เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ตอบสนองวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี รายละเอียดดังภาพประกอบ 2

อุปสงค์ดึง (Demand Pull)

แรงผลักดันจากเทคโนโลยี (Technological Push)		จากความจำเป็นและ ความต้องการใหม่	จากการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม
	ผลิตภัณฑ์หรือ บริการใหม่	V1	V2
	กระบวนการ ปฏิบัติงานใหม่	V3	V4

ภาพประกอบ 2 เมตริกซ์แสดงความสัมพันธ์ของการพัฒนาวิสัยทัศน์

ที่มา : นานัส (Nanus. 1992 : 315)

จากภาพประกอบ 2 แสดงเมตริกซ์ของความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์ดึงกับเทคโนโลยี
ที่นำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์ได้ 4 ประเภท คือ V1, V2, V3 และ V4 กล่าวคือ

V1 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยีเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือ
บริการใหม่ในการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการใหม่ของลูกค้า

V2 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยีเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือ
บริการใหม่ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

V3 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยีเพื่อนำเสนอกระบวนการในการ
ปฏิบัติแบบใหม่ในการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการใหม่ของลูกค้า

V4 เป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผลักดันทางเทคโนโลยีเพื่อนำเสนอกระบวนการในการ
ปฏิบัติแบบใหม่ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

ดูบริน (DuBryn. 1998 : 4) ได้กล่าวถึง ผู้นำต้องเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์สำหรับคนอื่น
แล้วอำนวยความสะดวกให้คนอื่น หรือผู้ตามที่มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และมีสติปัญญาพร้อมที่จะปฏิบัติตาม
บรรลุลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ

แซคคาโร และแบงก์ (Zaccaro and Banks. 2004 : 367 - 380) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
เป็นกระบวนการจัดการเชิงรุกและเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นพลวัตโดยมีลักษณะทางกลยุทธ์เป็นพื้นฐาน
ที่นำไปสู่รูปแบบของวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำมีสิ่งที่เป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
อยู่ 2 ประการ คือ

1. ผู้นำต้องพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม
2. ผู้นำต้องพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลง

เบส และริกกีโอ (Bass and Riggio, 2006 : 6) ได้กล่าวถึงผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการจะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่าง แน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การรวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงผู้นำต้องมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์การ และวิธีปฏิบัติการ มีการคิดต่อวิสัยทัศน์ และสื่อสารความหมายให้ชัดเจนทำให้เกิดจิตวิญญาณแห่งความเป็นทีม (Team Spirit) ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์วิสัยทัศน์ร่วม และการเชื่อมต่อภายในกลุ่มงาน และองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารวิสัยทัศน์ ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตาม และการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ซึ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ผู้นำแสดงถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจจูงใจบุคลากรในองค์การได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ และยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น ต้องสามารถแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเกิดจากการมองอนาคตที่กว้างไกลคิดนอกกรอบ สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และสามารถชักจูงบุคลากรในองค์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะกับผู้บริหาร หัวข้อต่อไปนี้จะวิจัยจะนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปร เป็นโมเดลการและวัดในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2547 : 68 - 69) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. เป็นผู้กำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย และแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้นำสร้างแผนงาน แม่แบบ (Blueprint of Action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนี้ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึง

วิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่น มีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่าง และผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล หรือ การทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทูกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

3. การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจัง จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผล และเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงาน สามารถแสดงความคิดเห็น และศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริม และปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

เสวต ตันพลีรัตน์ (2547 : 4) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้าง และประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์องค์กร สามารถโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ยอมรับ และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเป็นผู้คิดริเริ่มความคิดใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างความท้าทายให้เกิดกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงในทางบวก สามารถสนับสนุนให้มีกระบวนการทำงานเป็นทีม และสร้างขวัญกำลังใจกับเพื่อนร่วมงานให้เกิดความรู้สึกอีกเหนือ เพราะความสำเร็จของผู้นำ จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับงานทั้งจิตใจ และหัวใจ โดยผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์องค์กร โน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน
2. เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ
3. ขอบการท้าทายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีการและกระบวนการขึ้นใหม่
4. ช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่นให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทุ่มเทความพยายามให้กับงานอย่างเต็มที่ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ
5. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้เห็นเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างที่คนอื่นอยากทำตามโดยแสดงให้เห็นถึงวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม
6. ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักฮึดสู้มีกำลังใจกับเพื่อนร่วมงานเพราะความสำเร็จของผู้นำจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานทั้งจิตใจและหัวใจ

บรูซ ซีริมหาสาร (2548 : 31) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคต และสานฝันให้เป็นจริง รวมทั้งทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวน่าเชื่อถือ และน่าดึงดูดใจสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานในองค์กร ได้เจริญก้าวหน้า และพัฒนาขึ้น ปัจจุบันวิสัยทัศน์มักถูกนำไปเชื่อมโยงกับผู้นำแบบมีบาร์มีอยู่บ่อย ๆ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นลักษณะผู้นำที่มาจากกรณีบาร์มี ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นแตกต่างจากรูปแบบทิศทางขององค์กรในหลายด้านด้วยกัน วิสัยทัศน์มีความชัดเจน และเป็นแรงกดดันทางด้านจินตนาการ ซึ่งทำให้เกิดนวัตกรรมในการปรับปรุงพัฒนา โดยคำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติ และเชื่อมต่อกับการกระทำนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งองค์กรในศตวรรษที่ 21

- มีความต้องการผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างยิ่ง ดังนั้นคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย
1. การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความคิด หรือภาพในอนาคต ที่เป็นตัวแทนวิสัยทัศน์ขององค์กร
 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์เกิดจากการสื่อสารวิสัยทัศน์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน
 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการปฏิบัติการณ์ล่วงหน้า (Proaction) ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต (2552 : 222) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดสิ่งที่จะต้องคาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่นผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติโดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจนวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น

3. ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตามและเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชนประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อนก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด

สมชาย เทพแสง (2552 ข : 83 - 89) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์
2. การกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีทักษะและความสามารถในการจูงใจเป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานการได้รับการยอมรับ และไว้วางใจสร้างการยอมรับ และความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร
4. เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายาม และมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นผู้มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงาน
5. เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี
6. มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรมุ่งเน้นการกระจาย และเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากรมอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม
7. เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็นตรงเป้าหมาย

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553 : 19 - 22) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายกำหนดสาระตามเป้าหมาย
2. มีความสามารถในการกำหนดวิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติ
3. มีความสามารถในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและสาระนั้นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่งรอบรู้ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธี
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553 : 6) อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. สร้างวิสัยทัศน์เมื่อผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและทำให้เกิดการปฏิบัติผู้นำจึงต้องมี ภาพอนาคตที่เรียกกันว่า “วิสัยทัศน์” ที่ไม่ใช่การสร้างวิมานในอากาศวิสัยทัศน์ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งข้อมูลภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร และข้อมูลภายในคือ จุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร

2. สร้างฝันให้เป็นจริง วิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นที่จะกำหนดทิศทางและตัดสินใจทางเลือก ในอนาคตคือ การนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการกำหนดโครงสร้างขั้นตอนวิธีการและปฏิบัติการ ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุผลที่ต้องการนั่นคือการปรับส่วนต่าง ๆ ให้เหมาะสม เป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนเกื้อกูลกันเพื่อให้ภาพรวมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน

3. สร้างโอกาส และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติเมื่อกำหนดทิศทาง และจัดระบบต่าง ๆ ให้พร้อมแล้ว สิ่งที่จะต้องทำต่อไปคือการสร้างโอกาส และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ โดยพิจารณาจากความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้นำต้อง คัดเลือก และจัดสรรคนให้เหมาะสมให้ความรู้ และการดูแลรวมทั้งสร้างแรงจูงใจผลงานที่คาดหวัง และการวัดผลหมายถึงการกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ระดับองค์กรหน่วยงานและบุคคลพร้อมทั้ง สื่อสารให้เข้าใจตรงกัน และมีวิธีการวัดผลที่มีมาตรฐานผลตอบแทนเมื่อวัดผลแล้วต้องมีระบบการ ให้ผลตอบแทน / ของรางวัลเมื่องานประสบความสำเร็จ

4. สร้างพลังผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและทำตน เป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจ และสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผู้นำมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้คือ ความรู้ความสามารถ และลักษณะของผู้นำที่จะสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือโดยปราศจากคำถามหรือลังเลจากผู้ปฏิบัติ จะต้องเป็นคนที่ทำในสิ่งที่พูดและพูดในสิ่งที่ทำ มีความสามารถในการสื่อสารกระตุ้นจูงใจ ให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ให้กำลังใจเมื่อมีอุปสรรค

5. สร้างจริยธรรมผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ ต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ ไม่ใช่ อำนาจไปในทางที่ผิด คดโกงต่อปัญหา และมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้น ในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ออนไลน์. 2556) อธิบายถึง คุณลักษณะ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหน่วยงาน วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบัน และศักยภาพของหน่วยงาน

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้ว จะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเมื่อได้ประชุมคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบ และเข้าใจตรงกัน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดแผนงาน และ โครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน / โครงการไปปฏิบัติ

4. การประเมินวิสัยทัศน์ จะทำให้ทราบว่า วิสัยทัศน์นั้นมีพลัง และมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน และ โครงการ ว่ามีความก้าวหน้า มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร

ซัชกิน (Sashkin. 1988 : 57 - 63) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริง คืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของสถานศึกษา และกำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง

4. การเป็นแบบอย่างที่ดีเนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น จะกลายเป็นภารกิจขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรแสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างนี้ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

เวสเลย์ และมินท์เบิร์ก (Westley and Mintzberg. 1989 : 17 - 32) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริงสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

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

บรอน (Braun. 1991 : 26) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริง เสมือนการสร้างพิมพ์เขียว ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์จึงต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา จำเป็นต้องรู้ถึงจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร สถานที่ ทรัพยากร และเวลา เพราะวิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ส่วนรวม คือ การให้สมาชิกในองค์การยอมรับว่า วิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศิลปะในการอธิบาย และโน้มน้าวทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติที่แท้จริง ในสถานศึกษา โดยการร่วมมือ ทูมเทกำลังกาย กำลังความคิด และความพยายามของสมาชิก เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ และบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือให้มีความเป็นเลิศ

นานัส (Nanus. 1992 : 8) ได้เสนอโมเดลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. เป้าหมายร่วมเป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การ และทีมงานร่วมกัน โดยการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน

2. เพิ่มอำนาจให้บุคคลให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความมีอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม ปรับการบริหารองค์การให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์การใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจ และวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

4. ความคิดเชิงกลยุทธ์มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กรตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่ การบริหารเพื่อบริการลูกค้า การบริหารเพื่อการแข่งขัน และการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กรจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา เกิดจากผลรวมของเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์กับการสื่อสาร การเพิ่มพลังอำนาจ ให้บุคคล การเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเหมาะสม และความคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสามารถแยกเป็น องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย

4.1 การสร้างวิสัยทัศน์

4.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

4.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4.4 การมอบอำนาจ

4.5 การคิดเชิงกลยุทธ์

4.6 การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

ฟิชเชอร์ (Fisher, 1993 : 123 - 129) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการบอกถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้นำนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่ วิสัยทัศน์เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การสื่อสาร ให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครองสมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้เขา ทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมให้ร่วมมือ และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงในการนำ วิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือ ผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผน หรือปฏิบัติ ตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ลีธวูด และคณะ (Leithwood and et al. 1999 : 6) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานในระดับสูง มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร ให้สามารถรองรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดความเชื่อมั่น โดยการโน้มน้าวสนับสนุนดูแลผู้ตามรายบุคคล เช่น การให้การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน การกำกับดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามกำหนดวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกับชุมชน

คูบริน (Dubrin. 2006 : 94) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมิน และตัดสินใจเลือก ทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไร และต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบ และนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิด ขยายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา ให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป และสังเคราะห์เป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์	พรทิพย์ อัยยิมพานต์ (2547)	เศวต ต้นพลีรัตน์ (2547)	บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548)	พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต (2552)	สมชาย เทพแสง (2552 ก)	ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	Sashkin (1988)	Westley and Mintzberg (1989)	Braun (1991)	Nanus (1992)	Fisher (1993)	Leithwood. et al (1999)	Dubrin (2006)	รวม
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
2. การเผยแพร่ วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
3. การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
4. การเป็นแบบอย่าง ที่ดี		✓			✓	✓	✓		✓				✓			6
5. การประเมิน วิสัยทัศน์								✓								1
6. การมีส่วนร่วม	✓															1
7. การสร้าง นวัตกรรม	✓	✓										✓				3
8. การมอบอำนาจ	✓						✓			✓		✓				4
9. การคิดเชิง กลยุทธ์										✓		✓				2
10. ความคิด สร้างสรรค์	✓	✓			✓					✓						4

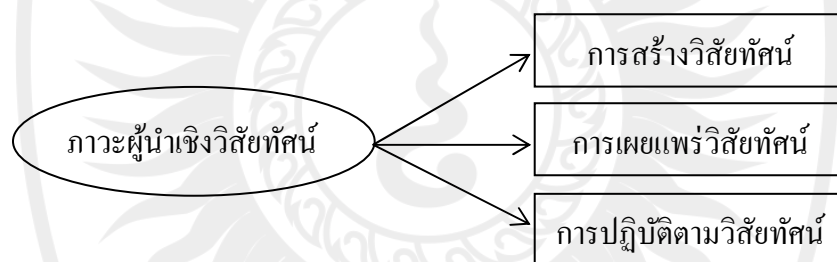
จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจำนวน 19 องค์ประกอบ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ในระดับสูงได้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)

องค์ประกอบที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากนักวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์

วิโรจน์ สารรัตน์ (2547 : 40 - 52) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็ง ของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร แล้วนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Online. 2556) ได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับหน่วยงาน วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบัน และศักยภาพของหน่วยงาน

ยุกต์ (Yukl. 1989 : 204) ได้กล่าวไว้ว่าในการสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์กร และนอกองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือ ที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเอง และของคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดีมาใช้ประกอบการตัดสินใจ

ซัชกิน (Sashkin. 1988 : 57 - 63) อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา

บรอน (Braun. 1991 : 26) ได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริง เหมือนการสร้างพิมพ์เขียว ขององค์กรที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์จึงต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา จำเป็นต้องรู้ถึงจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร สถานที่ ทรัพยากร และเวลา เพราะวิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

Locke and et al. (1991 : 53 - 54) ได้กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารได้มาจากวิธีการดังต่อไปนี้

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุย และ ฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร
2. โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารในเรื่องการมีสายตายาวไกล ความเข้าใจ วัฒนธรรมขององค์กร ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านที่อาจจะเกิดขึ้น ความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา
3. โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำ ที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่อ ชัดเจน ทำทาย มุ่งอนาคต มั่นคง บรรณานาที่จะบรรลุให้ได้

4. โดยการประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธ ผู้บริหารก็จะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

ฟิชเชอร์ (Fisher. 1993 : 123 - 129) ได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การบอกถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง

คูบริน (Dubrin. 2006 : 94) ได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์กร กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหา และโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมิน และตัดสินใจเลือก ทั้งนี้ โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไร และต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

สรุปว่าการสร้างวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กร มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งท้าทายกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ในองค์กรทุกองค์กรเมื่อสร้างวิสัยทัศน์องค์กรขึ้นมาแล้วเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรผู้นำจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกและผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจน ดังเช่น เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1990 : 23 - 27) กล่าวว่าไว้ว่าผู้นำสามารถเผยแพร่ให้สมาชิกรับรู้วิสัยทัศน์ของตนได้ด้วยคำพูดและการกระทำเป็นแบบอย่าง

บรูซซี ซีริมมหาสาร (2548 : 83 - 85) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้นำต้องสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนการที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ทองใบ สุดชาติ (2551 : 127) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคคลากรขององค์กร รวมทั้งบุคคลภายนอก ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน อันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้อง

มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

ซัชกิน (Sashkin. 1988 : 57 - 63) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตน ได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

เอลลิส และจอสลิน (Ellis and Joslin. 1990 : 8) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้น ยังไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม และเต็มใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นซึ่งวิธีการที่ดีที่สุด คือ การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์คือ การทำให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์นั้น เป็นของตน ผู้บริหารจึงต้องมึลปะในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก มีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ล็อก และคณะ (Locke et al. 1991 : 57) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้ โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การบันทึกจดหมายแจ้งข่าว การใช้อุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ การเล่าเรื่อง และพิธีการต่าง ๆ วิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์การไว้ว่าจะต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอโดยอาจใช้วิธีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การ การเขียนบทความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การจัดทำวิดีโอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การเผยแพร่การประชุมกลุ่มย่อยซึ่งเป็นการพบปะที่มีการสื่อสารแบบสองทางทำให้ได้ซักถามข้อสงสัยหรือใช้วิธีการขออนุญาตเอกสารที่บอกถึงวิสัยทัศน์ขององค์การให้มีขนาดเท่ากับบัตรเครดิตให้พนักงานพกติดตัวได้

บรอน (Braun. 1991 : 26) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกในองค์การยอมรับว่า วิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลปะในการอธิบาย และโน้มน้าวทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

แฮกแมน (Hackman. 1992 : 199 - 267) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในองค์การ และไปสู่ชุมชน ควรใช้สื่อทางสายตา การนำเสนอด้วยการเขียน และการพูด ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกของสมาชิกในโรงเรียนเป็นการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุด และกล่าวว่าข้อความที่เป็นวิสัยทัศน์ จะต้องสามารถเห็นได้จากประกาศรายวัน รายสัปดาห์ ในจดหมายข่าว หรือคู่มือดำเนินงาน ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ โฮมเพจ หรือหนังสือพิมพ์

ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โอกาสนี้จะนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพทุกวัน เพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสารที่จะต้องการจะสื่อสารออกไป รวมทั้งวิธีการที่ใช้ให้เหมาะสม อาจเป็นการพูด หรือเป็นการกระทำ สื่อสัญลักษณ์อื่น ๆ โดยจำเป็นต้องสังเกตจากปฏิกิริยาของผู้ฟัง รวมทั้งคำนึงถึงภูมิหลังความสนใจของรับสาร และเวลาที่ใช้ด้วย

ฟิชเชอร์ (Fisher. 1993 : 123 - 129) กล่าวว่า ผู้นำนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วต้องสามารถบอกกล่าว หรือเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครองสมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้ เข้ามามีส่วนร่วมให้ร่วมมือ และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

คูบริน (Dubrin. 1998 : 6) ได้สรุปการศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์องค์การว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่ใช่เพียงแค่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบ และนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ อีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หรือการสื่อสารภาพที่คิดขาย หรือขยายความคิดความเชื่อ แนวคิดของตน ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

จอร์จ (George. 2000 : 1027 - 1055) ได้เสนอแนวทางการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. การใช้ถ้อยคำโดยเป็นเรื่องเล่าคำขวัญและละคร
2. การใช้สื่อทางสายตาโดยใช้ภาพรูปปั้นสัญลักษณ์ภาพกราฟิก
3. การใช้สัญลักษณ์โดยใช้คำอุปมาอุปไมยเรื่องเล่านิทานเพลงหรือการแสดง

การละเล่น

แซคคาโร และแบงก์ (Zaccaro and Banks. 2004 : 367 - 380) เสนอวิธีการจะแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์ หรืออนาคตที่เป็นไปได้ นั่น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจ และยอมรับ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง โดยการใช้วาทศิลป์ เช่น การใช้อุปมาการเขียนเป็นคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพสัญลักษณ์ใด ๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์

คูบริน (Dubrin. 2006 : 94) ได้อธิบายถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ใช่เพียงแค่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบ และนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิด ขยายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

สรุปว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ฟัง มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ขอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าวใจ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากรูทิสตน และทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมั่น และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับองค์การ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกายความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นเป็นจริง

บุรุษย์ สิริมหาสาคร (2548 : 68) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริง เป็นขั้นการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

ฟิชเชอร์ (Fisher, 1993 : 123 - 129) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่าเป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริง ในการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือ ผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผน หรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ซัชกิน (Sashkin, 1988 : 247) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 2 แนวทาง คือ

1. โดยการหลอมรวมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง
2. โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเอง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

บรอน (Braun, 1991 : 26) ได้อธิบายไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติที่แท้จริงในสถานศึกษา โดยการร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด และความพยายามของสมาชิก เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ และบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือให้มีความเป็นเลิศ

ล็อก และคณะ (Locke and et al. 1991 : 63 - 99) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกเป็นบัญชีรายการที่ต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์กรในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้มีความใกล้ชิดกันเข้าไปทุกทีจนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้
2. จัดโครงสร้างขององค์กรให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ
3. คัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด
4. สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์การทำให้ดูเป็นแบบอย่างการสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและการกระจายอำนาจ
5. เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดีเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมิให้ผิดพลาด
6. สร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
7. ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

รัสเซล และสโตน (Russell and Stone. 2002 : 145 - 157) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดี ที่สามารถนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กรไปในทางที่ดีกว่าเดิม จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่องค์กร จนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์ และสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์กร ซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงนอกจากจะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์แล้ว ทักษะที่ต้องมีเช่นเดียวกัน คือ การกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่แผนระยะกลาง (3 - 5 ปี) และแผนกลยุทธ์ระยะสั้นได้ (1 - 2 ปี) รวมทั้งผู้บริหารระดับล่างต้องสามารถปฏิบัติตามแผนได้ทันที (1 สัปดาห์ - 1 ปี) ตามกรอบของระยะเวลาและการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงตามที่กำหนดไว้ (Zaccaro and Banks. 2004 : 367 - 380)

ดูบริน (Dubrin, 2006 : 94) ได้อธิบายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา ให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ นโยบายเป้าหมายแผนงานโครงการขององค์การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีมกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาเพื่อกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ซึ่งช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่ การกำหนดปัจจัย และนำไปสู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ผู้วิจัยได้ศึกษา จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 55) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร
2. ความสามารถในการสร้างความศรัทธาทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่น เห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น
3. ขอบที่เสี่ยง สร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้ การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2547 : 68 - 69) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องสื่อสารได้อย่างชัดเจน ถึงความ แตกต่าง และประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต การสื่อสารที่ดีจะทำให้ องค์การดำเนินไปได้ในทิศทางเดียวกัน
2. ความสามารถในด้านความคิดสร้างสรรค์ เกิดจากการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดง

ความคิดเห็น และศักยภาพของคนได้อย่างอิสระ โดยผู้บริหารต้องสร้างภาวะที่จะกระตุ้น การสร้างเสริม และปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว และศักยภาพ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล วิธีการนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์กร

3. ความสามารถด้านการจัดบรรยากาศ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิด ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้บรรลุ เป้าหมายด้วย

คณินิจ อนุโรจน์ (Online. 2552) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองเห็นทะลุเข้าไปในอนาคต เพื่อความอยู่รอดขององค์กร สามารถคาดการณ์ได้ว่า งานที่รับผิดชอบอยู่นั้น จะต้องเปลี่ยนแปลง อย่างไร มีอะไรที่ใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้าง และจะจัดการกับการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างไร นั่นคือ ต้องสามารถบริหารจัดการได้ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เพราะถ้าผู้นำมัวแต่รอคอยที่จะเคลื่อนไหว หรือเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ก็จะกลายเป็นผู้ล่าหลังทันที

2. ทักษะด้านการสื่อสาร ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องเก่งด้านการสื่อสาร มีทักษะในการสื่อสาร ที่ช่วยสื่อความหมายให้คนอื่นเข้าใจได้ดี มีทักษะด้านการพูด โดยเฉพาะการพูดเพื่อโน้มน้าวใจ ผู้ตามให้คล้อยตาม อาจต้องใช้สัญลักษณ์ หรือการยกตัวอย่างเชิง อุปมา อุปมัย เพื่อประกอบการ อธิบายให้มองเห็นตามวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. บรรยากาศในองค์กร ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องใช้ความเป็นกันเองในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น โดยพยายามพัฒนาระดับความสามารถ และศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน ให้สูงยิ่งขึ้น

4. ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกตระหนักถึง การกระทำ และอารมณ์ของตนเอง

5. การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการ ครอบงำ เพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ผู้นำจะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการทำงาน สามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่า การกระทำของตนเป็นสิ่งที่ดีงาม ควรแก่การเอาเยี่ยงอย่าง และเป็นสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาเป็นประจำ

สุริพงษ์ สังข์ชัย (Online. 2556) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญ ที่จะนำพาท้องค์กร ให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และศักดิ์ศรี ซึ่งจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ได้แก่ การศึกษาวิชาการทั่วไป การศึกษาด้านวิชาชีพ และการศึกษาให้เกิดความรู้ เชี่ยวชาญในแขนงวิชาที่คนสนใจ สำหรับใช้จัดระดับความรู้ และประสบการณ์ ในการเป็นผู้บริหาร

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ความกล้าหาญ เด็ดขาด สามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็ว และเต็มใจเสมอ ที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเอง เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น

4. ความสามารถในการสื่อสาร สามารถแสดงลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี มีกิริยา วาจาที่ถูกต้องเหมาะสม

5. ความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ผู้บริหารมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก มีจิตระลึกละเสมอ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

6. ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สงบเสงี่ยม ไม่เห็นแก่ตัว มีความยุติธรรม ส่งผลให้เกิด บรรยากาศที่ดีในการทำงาน

แมนาส (Manasse. 1986 : 150 - 173) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตของ องค์กร

2. ความสามารถด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งทำได้โดยให้อำนาจการตัดสินใจแก่ ผู้ตาม เพื่อให้คนเหล่านี้สามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าว สู่การปฏิบัติให้กลายเป็นจริงในที่สุด

3. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และจัดการกับอารมณ์ ให้มีสติอยู่เสมอ เพื่อควบคุม อารมณ์ที่รุนแรงให้คลายลง เช่น อารมณ์โกรธ อิจฉาริษยา ความวิตกกังวล

โฮเวล และฟรอสท์ (Howell and Frost. 1989 : 243 - 269) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ตั้งแต่ปี 1980 โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์คือ ทักษะการสื่อสาร

นานัส (Nanus. 1992 : 158) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ทักษะการสื่อสาร การเตรียมการสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ต้องพัฒนาทักษะในการ สื่อสาร ทั้งการพูด และการเขียน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จึงจะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปสู่คนอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจ และยอมรับในวิสัยทัศน์ รวมทั้งต้องฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับผู้อื่น

2. ความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ชอบความคิดใหม่ ๆ หรือวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้

3. การจัดการข้อมูล ผู้นำต้องมีความสามารถในการใช้ทักษะวิธีการต่าง ๆ ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้เกิดการสื่อสารความคิด เป็นไปแนวเดียวกัน และสามารถเชื่อมโยงให้คนอื่นได้เข้าใจวิสัยทัศน์อย่างถูกต้องชัดเจน

4. วัฒนธรรมองค์การ ผู้นำมีผลต่อการสร้างความมั่นใจให้กับลูกน้องหรือผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ และความมั่นใจในกลุ่มลูกน้องนี้เอง จะไปสู่ความเชื่อที่ว่า เขาสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยากลำบาก และทำทลายได้ โดยวิสัยทัศน์ของผู้นำสามารถสร้างจิตวิญญาณของลูกน้อง และเปลี่ยนจุดหมายไปเป็นงาน และกิจกรรม ขององค์การให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา

5. ความรู้ความสามารถ ผู้นำควรมีความสามารถในการเรียนรู้ การจดจำ และการยอมรับความท้าทายหรือความเสี่ยง

แมนนิ่ง และ โรเบิร์ตสัน (Manning and Robertson. 2002 : 137 - 143) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การสื่อสาร
2. บรรยากาศองค์การ
3. การทำงานเป็นทีม
4. ความเพียรพยายาม

กานตานุต้า และเอเวอรี (Kantabutra and Avery. 2002 : 22 - 39) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ความฉลาดทางอารมณ์
2. การสื่อสารที่ชัดเจน

เควิน (Kevin. 2006 : 566 - 583) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยที่คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณิ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เควินจึงได้พยายามวิเคราะห์ภาวะผู้นำทั้งสามแบบจนได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณิ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีปัจจัยพื้นฐานที่มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

1. การสื่อสาร
2. ความฉลาดทางอารมณ์
3. ความคิดสร้างสรรค์
4. บรรยากาศองค์การ

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่ามีปัจจัยตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีจำนวน 13 ปัจจัย แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยโดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ในระดับสูง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มี 4 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์
2. ปัจจัยด้านการสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์

1. ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่จะใช้อารมณ์อย่างมีเหตุผล คือ การรับรู้อารมณ์ การรวมอารมณ์ในความคิด เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในตนเอง สามารถจัดการอารมณ์ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้

เสวนินิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล (2548 : 1 - 11) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักรู้เท่าทันในความคิด ความรู้สึก และภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ได้รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง ซึ่งนำความคิดและการกระทำของตนได้อย่างสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับการดำเนินชีวิต โดยมีสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสารที่ดีกับบุคคลอื่น

เชอรี่ (2549 : 89) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้และเข้าใจตนเองได้อย่างถูกต้องตรงตามความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถที่จะรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้ ตลอดจนมีทักษะในการเข้าสังคมอันเป็นการเสริมสร้างพันธภาพที่ดีและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อจะได้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551 : 32) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้พลังการรู้จักอารมณ์ อันเป็นรากฐานของพลังงานข้อมูลและการสร้างสายสัมพันธ์ เพื่อทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่นซึ่งแวดล้อมตนเองได้

โกลแมน (Goleman. 1995 : 19) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความฉลาดที่เกิดจากการประสานงานระหว่างอารมณ์ (Emotional) กับเหตุผล (Rational) หรือ การทำงานของ

จิตใจ (Heart) กับสมอง (Head) ประกอบด้วย ความสามารถในการควบคุมตนเอง การมีใจจดจ่อ และความเพียร และความสามารถจูงใจตนเอง

ฮิกก์ และคูเลวิกส์ (Higgs and Dulewicz. 1999 : 20) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยใช้ความสามารถบริหารจัดการกับความรู้สึก และอารมณ์ตนเอง มีความสามารถรับรู้ได้ไว มีอิทธิพลต่อบุคคลสำคัญอื่น ๆ และมีความสามารถในการสร้างสมดุลของภาวะจูงใจและแรงขับของตน ด้วยพฤติกรรมอย่างผู้มีสติสัมปชัญญะอย่างมีจริยธรรม

บาร์ออน และพาคเกอร์ (Bar-On and Parker. 2000 : 102) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นประสิทธิภาพ ความสามารถ และทักษะด้านจิตใจ ความคิด และความรู้สึกของบุคคล ที่จะมึผลต่อความสามารถของบุคคลนั้น เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในการจัดการกับความต้องการของตน และความกดดันที่มีอยู่รอบตัว ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี

สรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองในการกระตุ้นภายในจิตใจ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการแสดงความคิด และการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล มองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

2. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

สุริพงษ์ สัจชัย (Online. 2556) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีความจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก มีจิตระลึกลเสมอ

เมเยอร์ และคณะ (Mayer and et al. 1999 : 267 - 298) ได้บัญญัติศัพท์คำว่า Emotional Intelligence ขึ้นใช้เป็นครั้งแรกและได้เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการปรับตัวคือการประเมินค่า และการแสดงออกทางอารมณ์ 3 ชั้น

1. ชั้นรู้จักภาวะอารมณ์ของตนเอง การประเมินภาวะอารมณ์ของตนได้ถูกต้อง และการแสดงออกได้อย่างเหมาะสม การที่บุคคลสามารถรับรู้ ระบุและจำแนกภาวะอารมณ์ที่เกิดกับตนได้ เป็นปัจจัยนำที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัว การแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างดี เช่น เด็กสามารถรับรู้ภาวะอารมณ์ที่แสดงออกทางสีหน้าได้อย่างถูกต้อง ที่ผันตามระดับอายุ ยิ่งโตยิ่งรับรู้อารมณ์ได้อย่างถูกต้อง

2. ชั้นควบคุมอารมณ์ ชั้นนี้จะกำกับดูแลภาวะอารมณ์ของตน และของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ ทั้งในแง่ของกายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม ในบางอาชีพ

จำเป็นต้องฝึกขั้นนี้มากเป็นพิเศษ เช่น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ที่ต้องฉลาดรู้เท่าทัน ในท่าที ภาวะอารมณ์ความต้องการของลูกค้า

3. ขั้นใช้ความฉลาดทางอารมณ์ แต่ละคนจะมีความสามารถใช้ประโยชน์จากภาวะ อารมณ์ของตนต่างกัน ในการแก้ไขปัญหา หรือช่วยในการปรับตัว หากอารมณ์ดีอาจมีส่วนช่วยให้เกิด ภาวะคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีเหตุผลในการตอบข้อสอบการคิดวิเคราะห์ ขณะที่อารมณ์ เสรีทำให้การคิดแบบอุปมา อุปไมย ซ้ำลง

การ์ดเนอร์ (Gardner. 1993 : 42) ได้พัฒนาจากแนวคิดเดิมโดยจำแนกความฉลาด ทางอารมณ์ออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์และตอบสนอง อารมณ์ และความต้องการของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านการรู้จักตนเอง เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองสามารถ แยกแยะอารมณ์ และความรู้สึก ตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม

เมเยอร์ และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey. 1997 : 11) ได้เสนอโมเดลที่ปรับปรุงใหม่ โดยเน้นด้านปัญญาของความฉลาดทางอารมณ์ และพยายามอธิบายความฉลาดทางอารมณ์ในแง่ ของศักยภาพ การได้เน้นบทบาทของอารมณ์ที่มีบทบาทเข้ามาจัดลำดับ และชี้นำความคิดของมนุษย์ ให้มุ่งสู่ข้อมูลสำคัญที่เราใส่ใจ และเสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์น่าจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ตามลำดับกล่าว คือ

1. การรับรู้การประเมินและการแสดงออกซึ่งอารมณ์
2. การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์
3. การเข้าใจการวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์
4. การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตนเพื่อพัฒนาความงอกงาม

ด้านสติปัญญาและอารมณ์ต่อไปซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่สูงสุด

คารูโซ่ (Caruso. Online. 2013) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นวิชาชีพที่ ต้องการ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าวิชาชีพอื่น ผู้ที่ไม่มีทักษะในการรับ และส่งอารมณ์ จะ ทำให้มีปัญหาการสร้างสัมพันธภาพ และ ไม่มีความสุข

จากแนวคิด เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความฉลาด ทางอารมณ์ เป็นการแสดงออกถึง ความตระหนักถึง ความรู้สึกความคิด และอารมณ์ของตนเองและ ผู้อื่น โดยสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองในการกระตุ้นภายใน จิตใจ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการ แสดงความคิด และการกระทำของตนเองได้อย่าง สมเหตุสมผล มองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข

3. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

ทศพร ประเสริฐสุข (2545 : 107 - 109) กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์โดยยึดแนวคิดของการ์ดเนอร์ (Gardner, 1993 : 42), โกลแมน (Goleman, 1995 : 19) เมเยอร์ และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey, 1997 : 11) ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) เป็นความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึกความคิด และอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่น รู้จักจุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง เป็นคนซื่อตรงพูดแล้วรักษาคำพูด มีจรรยาบรรณเข้าใจตนเอง

2. การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (Management Emotion) เป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ความสามารถในการควบคุมตนเอง เป็นคนที่น่าไว้วางใจได้ มีคุณธรรม มีความสามารถในการปรับตัว และมีความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

3. การจูงใจตนเอง (Motivation Oneself) เป็นความสามารถที่จะจูงใจตนเองที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มองโลกในแง่ดี สามารถนำอารมณ์ และความรู้สึกของตนเองมาสร้างพลังในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และเป็นพลังในการให้กำลังใจตนเองในการคิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์

4. การรู้จักสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น (Recognizing Emotion in Other) หรือ โกลแมน เรียกว่า Empathy หมายถึง ความสามารถที่เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจให้บริการ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

5. การดำเนินการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling Relationships) ซึ่งเป็นลักษณะที่เป็นทักษะทางสังคม (Social Skill) เป็นความสามารถที่จะรู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่นที่เป็นทักษะทางสังคม ที่จะมีส่วนร่วมที่ตีกับผู้อื่นอันจะส่งผลให้เกิดความเป็นผู้นำ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546 : 23) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีส่วนร่วมที่ตีกับผู้อื่น

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง

สันท์ ศัลยศิริ (2548 : 23 - 28) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. ความรู้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง หมายถึง การรู้ให้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้นในทุกขณะของตน เช่น หากเรากำลังโกรธเราก็สามารถรู้ว่าเรากำลัง โกรธอยู่ ซึ่งก็จะทำให้สามารถควบคุมตัวเองได้ระยะหนึ่ง

2. ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ หมายถึง การเรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยวิธีการนั้นจะเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของอารมณ์ที่เกิดขึ้น และมีการปรับภาวะของอารมณ์ให้อยู่ในความสมดุลและถูกทิศถูกทาง

3. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น หมายถึง การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง ซึ่งมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างมีความสุขราบรื่นสร้างสรรค์

4. ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เป็นความสามารถที่เราควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง หากต้องการอยู่อย่างมีความสุขในสังคมอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์ ช่วยลดปัญหาการเกิดความขัดแย้งในสังคมนวมไปถึงอาชญากรรมเลวร้ายต่าง ๆ อีกด้วย

5. ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง หมายถึง มีความสามารถในการรู้จักและทำความเข้าใจกับอารมณ์ตนเอง ว่าเรานั้นมีความต้องการ มีความปรารถนาอะไรบ้าง และสามารถจัดการกับความต้องการหรือความปรารถนาเหล่านั้นให้เป็นจริงขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่แล้วจะต้องอาศัยความอดทน รู้จักการรอคอยเวลา และความสำเร็จ

โกลแมน (Goleman, 1995 : 66) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน

2. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุม หรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งสามารถที่จะใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงาน ด้วยเหตุผล มิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ

4. การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้

5. ทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนความสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน

เมเยอร์ และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey, 1997 : 11) กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ เป็นการเน้นกระบวนการคิด หลักการของความฉลาดทางอารมณ์ จะอยู่ในองค์รวมของการใช้ความสามารถทางด้านสติปัญญา และอารมณ์ ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้ ประเมิน และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง เช่น รู้ว่าขณะนี้ตนเองกำลังโกรธ อิจฉา รู้สึกผิด หรือรู้สึกห่อเหี่ยว การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะบุคคลจำนวนมากตกอยู่ในสภาวะอารมณ์ที่สับสน ไม่สามารถชี้ชัดลงไปว่าตนเองรู้สึกไม่สบายใจบุคคลผู้ซึ่งรู้จักอารมณ์ของตนเองจึงเป็นผู้ที่ไวต่อความรู้สึกของตนเองด้วย

2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไรเป็นผู้ที่ไวต่อการอ่านความรู้สึกของผู้อื่นทั้งการแสดงออกทางสีหน้า น้ำเสียง และสัญลักษณ์ของอารมณ์ต่าง ๆ

3. ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น เช่น รู้จักทำให้สงบขณะโกรธ และรู้จักทำให้ผู้อื่นสงบเมื่อรู้สึกโกรธ

4. ความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ หมายถึง ความสามารถที่จะรู้ถึงสาเหตุของการเกิดอารมณ์ รู้ความหมายของอารมณ์ และรู้ว่าจะแสดงออกทางอารมณ์อย่างไร เช่น อารมณ์โกรธมักจะชี้ให้เห็นถึงความผิดพลาด ความวิตกกังวลชี้ให้เห็นความไม่แน่นอน ความขวยเขินมักสื่อให้เห็นถึงความละอายใจ ความเก็บกดสื่อถึงความรู้สึกไร้ประโยชน์ ความกระตือรือร้นสื่อให้เห็นความตื่นตัว

5. ความสามารถที่จะใช้อารมณ์ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อารมณ์ในการส่งเสริมให้เกิดการคิดหรือการตัดสินใจ เช่น ถ้าเราระลึกได้ว่าเราเคยแสดงอารมณ์ในอดีตอย่างไร เราก็มักแสดงอารมณ์นั้น ๆ ได้ดีกว่าในสถานการณ์ใหม่ ๆ นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ยังเกี่ยวข้องกับการใช้อารมณ์ในการส่งเสริมความเจริญของงานส่วนบุคคล และการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น เราารู้สึกสุขใจเมื่อเราได้ให้ความช่วยเหลือคนอื่น

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1997 : 13) ได้เสนอโมเดลของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการรับรู้การควบคุมตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์
 3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ เป็นการสำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิต หน้าที่การทำงาน ให้เข้าและสอดคล้องกับศักยภาพ และเป้าหมายของตัวเอง

4. ความกลมกลืนและความเป็นไปกันได้ทางอารมณ์
 บาร์ออน (Bar-On, 1997 : 5 - 9) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถภายในตน (Intrapersonal)
2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal)
3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
4. ความสามารถในการบริหารความเครียด (Stress Management)
5. ภาวะทางอารมณ์ทั่วไป (General Mood)

ไวซิงเกอร์ (Weisinger, 1998 : 16) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงาน (Emotional Intelligence at Work) ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตน (Know One's Emotion)
2. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (Motivating Oneself)
3. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotion in Others)
4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling Relationships)
5. การควบคุมอารมณ์ตนเอง (Control One's Emotion)

ซาอานี (Saarni, 1999 : 140) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. การตระหนักถึงอารมณ์ตนเอง สามารถอธิบายความรู้สึกออกมาเป็นถ้อยคำ
2. การตระหนักถึงอารมณ์คนอื่น
3. ความสามารถในการมีกลวิธีต่อกรกับความทุกข์ยากทางอารมณ์ได้ดี ไม่ว่าจะเป็

สถานการณ์ทางสังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป และสังเคราะห์เป็น โมเดลการวัดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังแสดง ในตาราง 3

ตาราง 3 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์	ทศพร ประเสริฐสุข(2545)	กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546)	สันท์ ศัลยศิริ (2548)	Goleman (2002)	Mayer and Salovey (1997)	Cooper and Sawaf (1997)	Bar-On (1997)	Weisinger (1998)	Saarni (1999)	รวม
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. การจงใจตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
3. การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	7
4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓	✓	✓	✓			✓	✓		6
5. การควบคุมอารมณ์ตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓				6
6. ความเหมาะสมทางอารมณ์							✓	✓		2
7. ความผันแปรทางอารมณ์							✓	✓		2
8. ความสามารถในการแก้ปัญหา									✓	1
รวม	5	5	5	5	4	5	5	4	3	41

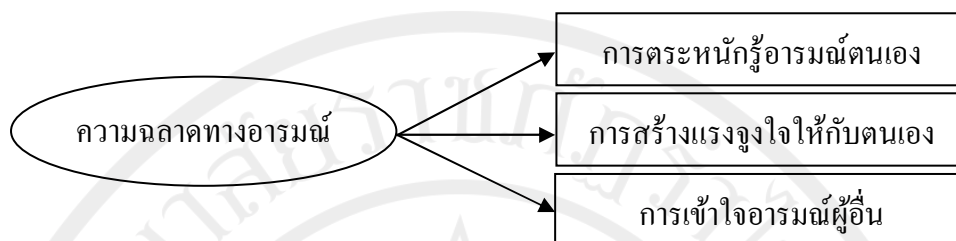
จากตาราง 3 ผลการตั้งเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ พบว่ามีจำนวน 8 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับสูงได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตน

องค์ประกอบที่ 2 การจงใจตนเอง

องค์ประกอบที่ 3 การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์

3.1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตน

วิณี ชิดเชิดวงศ์ (2545 : 12 - 13) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสังเกตการณ์กระทำของตนเองได้ ควบคุมการกระทำของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เช่น ท่านรู้ว่าเสียงของท่านกำลังดังขึ้น และมีความสำคัญต่องานของท่าน ดังนั้นท่านจะลดเสียงของท่านลง และระบายความโกรธออกไป และสนทนากับลูกค้าของท่านด้วยความเคารพ

สันห์ ศัลยศิริ (2548 : 23 - 28) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง การรู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้นทุกขณะของตน เช่น หากเรากำลังโกรธเราก็สามารถรู้ว่าเรากำลังโกรธอยู่ ซึ่งก็จะทำให้สามารถควบคุมตัวเองได้ระยะหนึ่ง

โกลแมน และบาร์ออน (Goleman, 1995 : 28 and Bar-On, 1997 : 14) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตน หมายถึง การเข้าใจหยั่งรู้ความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ภาวะอารมณ์ ความต้องการของตนในแต่ละช่วงเวลา และสถานการณ์ มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตน การตระหนักรู้งาน คือ การมีสติรับรู้สามารถระบุ จำแนก ประเมินอารมณ์ของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ สามารถรู้จุดแข็ง จุดอ่อนในอารมณ์ของตนเอง รู้ผลของอารมณ์ที่มีต่อร่างกาย รวมทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจและความภูมิใจในตนเอง

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1997 : 125) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ลักษณะที่ทำให้เกิดการรับรู้ การควบคุมตัวเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถรับรู้ถึงผลย้อนกลับของอารมณ์

สรุปว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตน คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับรู้ การเข้าใจความรู้สึกความคิดอารมณ์ความต้องการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีสติรับรู้ความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองได้ว่าสาเหตุใดที่ทำให้เกิดอารมณ์ต่าง ๆ และสามารถควบคุมตัวเอง พร้อมทั้งสามารถประเมิน จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้

3.2 การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : 37) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง หมายถึง การเข้าใจชีวิตของตนเอง การมองเข้าไปในตนก่อนทำความเข้าใจผู้อื่น เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง เพื่อสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตน และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้

สุรางศรี วิเศษ (2544 : 110 - 111) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง หมายถึง การจัดการอารมณ์ของตนเองให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เอาชนะตนเองได้ เช่น แรงกระตุ้นจากความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้น ความพยายาม

เมเยอร์ และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey. 1997 : 11) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง หมายถึง การกระตุ้นเตือนสติให้คิดริเริ่มอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันตนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จะนำมาซึ่งความสำเร็จสามารถถอดได้ รอดได้ ไม่หุนหัน ผู้ที่ทำได้ดังนี้ถือว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงาน มุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีพลังของความตั้งมั่น ไม่ยึดติดกับเงินหรือตำแหน่งการ จัดลำดับความคิด การมองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี มองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหา ทำให้เกิดความคิดอย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

โกลแมน (Goleman. 1998 : 3) ได้เสนอกรอบความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางอารมณ์ (The Emotional Competence Framework) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง สามารถวัดได้จาก 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงหรือไปให้ถึงมาตรฐานที่ดีเยี่ยม
2. การมีข้อผูกมัด (Commitment) คือ การมีเป้าหมายเดียวกันของกลุ่มหรือขององค์การ
3. การมีความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติเมื่อมีโอกาสและ
4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ การมีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายแม้มีอุปสรรคโดยไม่พ่ายแพ้

สรุปว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง คือ พฤติกรรมที่แสดงออกในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับมุมมองให้เกิดความคิด และการกระทำที่สร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

3.3 การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น

สุรางศรี วิเศษ (2544 : 110 - 111) กล่าวว่า การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการอ่านความรู้สึกของคนอื่นได้อย่างเข้าใจ และถูกต้อง รวมไปถึงสามารถเข้าใจ

ภาษากาย ซึ่งเป็นท่าทางของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นเป็น และมีความรู้สึกที่ว่าถ้าเราเป็น หรือเรามีอารมณ์อย่างเขา เราจะทำอย่างไร

วิระวัฒน์ ปิ่นนิคามัย (2551 : 178 - 179) กล่าวว่า การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น หมายถึง การแสดงความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตระหนักรู้ในความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น ได้ดี สร้างและรักษาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้

โกลแมน (Goleman. 1998 : 3 - 4) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเข้าใจ อารมณ์ผู้อื่น หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึกความต้องการและเข้าใจหัวใจของผู้อื่นประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจความรู้สึกมุมมองและข้อวิตกกังวลของผู้อื่น
2. การพัฒนาผู้อื่น หมายถึง การทราบถึงข้อควรปรับปรุงของผู้อื่นและการส่งเสริม ความรู้และความสามารถของผู้อื่น
3. การมีจิตใจใฝ่บริการ หมายถึง การคาดคะเนรับรู้และตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้บริการ
4. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง การสร้างโอกาสจากความแตกต่าง ระหว่างบุคคล
5. การตระหนักรู้สถานการณ์ในกลุ่ม หมายถึง การทราบความคิดเห็นของกลุ่ม และทราบความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม

สรุปว่า การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสังเกตความรู้สึก ของผู้อื่น เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเอื้ออาทรช่วยเหลือผู้อื่น สามารถรับรู้ถึงอารมณ์ ความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อเป็นการรักษาสายสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้

การสื่อสาร

1. ความหมายของการสื่อสาร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2530 : 825) ได้ให้ความหมาย ของการสื่อสาร หมายถึง การนำหนังสือหรือข้อความของฝ่ายหนึ่งส่งให้อีกฝ่ายหนึ่ง

โอกส์ แก้วจำปา (2547 : 1) ได้ให้ความหมายการสื่อสาร คือ กระบวนการที่มนุษย์ เชื่อมโยงความนึกคิด และความรู้สึกให้ถึงกัน เพื่อให้เกิดการตอบสนองในเชิงพึงพาอาศัย ซึ่งกันและกัน

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547 : 115) ได้ให้ความหมายการสื่อสาร คือ การถ่ายโอน ความคิด ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อ สามารถส่งผลต่อความหมาย และ

ผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) และเป็นเครือข่ายองค์กรหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า การติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organization Communication)

พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 240) ได้ให้ความหมายการสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ได้แก่ ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิด ความต้องการ อารมณ์ หรือเนื้อหาสาระต่าง ๆ โดยบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกัน หรือมีความสัมพันธ์กันผ่านช่องทางการสื่อสารเพื่อให้ผู้รับมีความรู้ ความเข้าใจ มีความคิด และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ยาเป็น เรื่องจรูญศรี (Online. 2556) ได้ให้ความหมายการสื่อสารไว้ว่า เป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคลหนึ่ง ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือจากกลุ่มหนึ่ง ไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งการถ่ายทอดอาจใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่สามารถทำให้เข้าใจสารได้ตรงกัน ทำให้เกิดกระบวนการคิด เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ทำให้ทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อการทำงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุริพงษ์ สังข์ชัย (Online. 2556) ได้ให้ความหมายการสื่อสารไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ต้องเป็นผู้ที่มีความแนบเนียน มีกิริยาอาการที่ถูกต้องเหมาะสม และเป็นผู้ที่มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

เคลลี่ และ โรเบิร์ต (Kelley and Robert. 1977 : 9) ให้ความหมายการสื่อสารไว้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการส่งและรับสัญลักษณ์ที่ก่อให้เกิดความหมายขึ้นในใจของผู้เกี่ยวข้อง โดยบุคคลเหล่านั้นมีประสบการณ์อย่างเดียวกัน

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 381) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร คือ กระบวนการที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้ส่งสาร โดยผ่านสัญลักษณ์ เครื่องหมาย กรอบความคิด ส่งสาร โดยการเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง เพื่อให้ผู้รับสารมีความเข้าใจและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้รับสาร

สรุปว่าการสื่อสาร คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความต้องการ อารมณ์ และเรื่องราวต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ตรงตามเจตนา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมีส่วนสำคัญในการช่วยสนับสนุนต่อความพยายามในการถ่ายทอดความคิดของบุคคล ที่ถูกเชื่อมโยงเข้าด้วยกันในองค์กรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

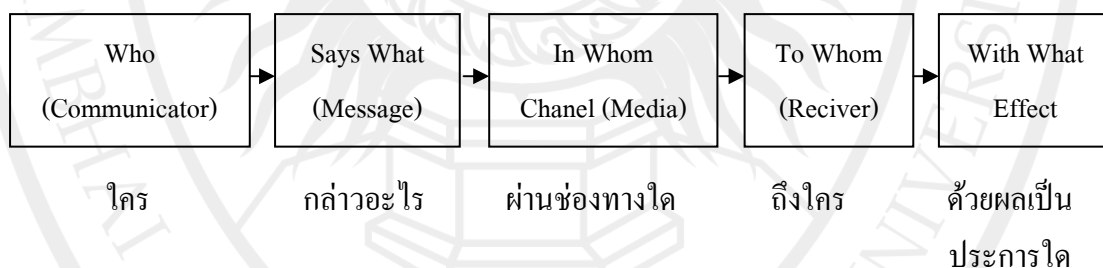
สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่พื้นฐานของการติดต่อสื่อสารเนื่องจากกิจกรรมของกลุ่มคือการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสาร

ชิตทิภ ชยธวัช (2548 : 130) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการส่งมอบสารสนเทศที่มีความหมายต่าง ๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันหรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่าง ๆ

จูดิธ อาร์ กอร์ดอน (Judith R. Gordon. 1990 : 139 ; อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ. 2548 : 138) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ผู้ส่งสาร สาร สื่อ และผู้รับสาร

วอฟฟอร์ด และคณะ (Wofford and et al. 1977 : 9 - 14) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นรากฐานขององค์ประกอบในกระบวนการจัดการ

ทฤษฎีของลาสเวลล์ (Lasswell. 1964 : 37 ; อ้างถึงใน เอกวิทย์ มณีธร. 2552 : 107) ได้อธิบายถึง กระบวนการสื่อสารในเชิงพฤติกรรม (The Behavioral School of Thought) เป็นการศึกษาปฏิบัติการระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร เนื้อหาข่าวสาร ชนิดของสื่อที่ใช้และผลอันเกิดจากการกระทำการสื่อสาร ด้วยการตอบคำถามว่า ใคร กล่าวว่าจะไร ผ่านช่องทางใด ถึงใครพร้อมด้วยผลอะไร ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แบบจำลององค์ประกอบของกระบวนการสื่อสารของลาสเวลล์ (Lasswell)

ที่มา : ลาสเวลล์ (Lasswell. 1964 : 42)

ผู้ส่งสาร (Communicator) หมายถึง ผู้ที่กำหนดและควบคุมเนื้อหาข่าวสาร

สาร (Message) หมายถึง เรื่องหรือเนื้อหาของเรื่องที่ถูกสื่อสารออกไป

ช่องทางหรือช่องสาร (Channel) หมายถึง ตัวกลางหรือสื่อที่ข่าวสารถูกส่งผ่านไปยัง

ผู้รับ

ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง บุคคลเป้าหมายของการสื่อสารครั้งนั้น ๆ เป็นจุดหมาย

ปลายทางที่ข่าวสารจะไปถึง เป็นผู้ที่ได้รับการคาดหมายที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองข่าวสารนั้นไปในลักษณะใด

ผลการสื่อสาร (Effect) หมายถึง ผลที่ได้จากการสื่อสาร ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งผลในทางลบ และผลในทางบวก (McQuail and Windahl. 1981 : 10 - 11)

จากแบบจำลององค์ประกอบของกระบวนการสื่อสารดังกล่าว สามารถนำมาอธิบายได้ว่าผู้บริหารเป็นตัวกำหนดและควบคุมเนื้อหาข่าวสาร เนื้อหาสาระของเรื่องที่ถูกสื่อสารสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เนื้อหาสาระที่มีผลต่อการทำงานโดยตรง และเนื้อหาสาระที่ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานโดยตรง โดยผ่านทางช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน คำสั่ง ประกาศ บันทึกการประชุม โปสเตอร์ เป็นต้น ผู้รับสารคือ บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ผลคือต้องการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็วทันการ ไม่บิดเบือน

แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn. 1982 : 7) กล่าวว่า การสื่อสารในความหมายที่เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร และการส่งความหมายเป็นหัวใจของระบบสังคมหรือองค์การ

ลูเนนเบิร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 1991 : 440 - 441) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกลุ่มองค์กรและผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำยอมมึงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมากมายแต่ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามจะไม่พบกับความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ได้และแม้แต่การตัดสินใจใด ๆ ก็ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ หากปราศจากการสื่อสารที่เพียงพอและเหมาะสมการสื่อสารคือหัวใจสำคัญขององค์การ ซึ่งผลจากการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เวลาของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารใช้เวลาร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมดในการสื่อสารระหว่างบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารที่เหนือกว่างานอื่นใดทั้งหมด โดยทั่วไปผู้บริหารมักมีวัตถุประสงค์ของการสื่อสารในองค์การ ดังนี้

1. เพื่อบอกข้อมูล (To Inform)
2. เพื่อประสานงาน (To Coordinate)
3. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล (To Share) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
4. เพื่อควบคุม (To Control) ตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อใช้อิทธิพล (To Influence) ชักจูงให้สมาชิกมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ
6. เพื่อกระตุ้น (To Inspire) ให้มีทัศนคติที่ดีผูกพันองค์กรแน่วแน่ในการทำงาน

จากแนวคิดข้างต้น โดยกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยการสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารต้องใช้การสื่อสารเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรและขณะเดียวกันก็สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะนำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

3. องค์ประกอบของการสื่อสาร

ศรีอัยญาพร เจริญงาม และเจบดิน (Sriussadaporn Charoenngam and Jablin. 1999 : 382 - 418) ทำการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของตัวแปรการสื่อสารในบริบทขององค์การไทย โดยทำการศึกษาจากบุคลากรองค์การภาครัฐ ภาค เอกชนและรัฐวิสาหกิจ จำนวน 14 องค์การ และมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 413 คน พบว่าองค์ประกอบการสื่อสาร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1. ทักษะการสื่อสาร
2. บุคคลศาสตร์ด้านความรู้การสื่อสาร

สมยศ นาวิการ (2546 : 448) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารให้ประสบความสำเร็จ ไว้ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถ หากผู้สื่อสารมีความรู้ความสามารถทั่วไปอยู่ในระดับสูง จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว แต่หากผู้สื่อสารมีความรู้ความสามารถต่ำ ย่อมทำให้การรับรู้ และเข้าใจต่ำไปด้วย หากผู้ส่งสาร และผู้รับสารมีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน กรณีผู้ส่งสารมีความรู้ ความสามารถสูงกว่าผู้รับสาร จะให้ผลสำเร็จของการสื่อสารดีกว่ากรณีผู้ส่งสารมีความรู้ความสามารถต่ำกว่าผู้รับสาร

2. มีทักษะในการสื่อสาร คือ มีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถในการพูด การเขียน การแสดง มีจิตวิทยาการจูงใจสูง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และการฝึกฝนตนเองเป็นสำคัญ

3. ช่องทางการสื่อสาร การสื่อสารซึ่งประกอบได้ทั้งรูปวาทภาษาอวัจนภาษา หรือรูปแบบกราฟิก โดยต้องคัดเลือกอย่างรอบคอบ เพื่อที่จะถ่ายทอดความคิด โดยปกติผู้บริหารจะใช้ถ้อยคำ ท่าทาง หรือสัญลักษณ์อย่างอื่นเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่น การใช้ตัวเลข แทนถ้อยคำ รายงานงบประมาณประจำปีการศึกษา

4. มีเจตคติที่ดี ผู้สื่อสารที่มีเจตคติที่ดีต่อกัน จะช่วยให้เข้าใจซึ่งกันและกัน ได้ง่ายขึ้น รู้จักวิเคราะห์ความรู้ ความคิด ข่าวสารต่าง ๆ อย่างเป็นกลาง และมีเหตุผล แต่หากผู้สื่อสารมีเจตคติที่ไม่ดีต่อกัน อาจมองกันในแง่ร้าย และบิดเบือนข่าวสาร

5. พื้นฐานทางสังคม และวัฒนธรรม เนื่องจากสังคม วัฒนธรรม รวมถึง เพศ และอายุ เป็นตัวกำหนดความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของคนในสังคม ผู้ที่จะสื่อสารเข้าใจกันได้ดีที่สุดนั้น ได้แก่ ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมเหมือนกัน ทั้งผู้รับ และผู้ส่ง ผู้สื่อสารที่มีความแตกต่างกันทางสังคม วัฒนธรรม อาจทำให้การสื่อสารล้มเหลว ทั้งนี้เพราะการพูด หรือการปฏิบัติอย่างหนึ่งในสังคม อาจแปลความหมายแตกต่างไปจากอีกสังคมหนึ่ง

ภารดี อนันตนาวิ (2551 : 153 - 154) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารไว้ดังนี้

1. ทักษะในการสื่อสาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกเรื่อง และข่าวสาร ข้อมูลในการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเลือกเรื่องที่จะติดต่อสื่อสารได้ถูกต้อง และให้ประสบผลสำเร็จตามต้องการ

2. วิธีการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการ หรือช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ควรทราบว่าเมื่อใดต้องใช้วิธีการติดต่อสื่อสารด้วยการพูด และเมื่อใดที่ต้องใช้วิธีการติดต่อสื่อสารด้วยการเขียน

3. รูปแบบการติดต่อสื่อสาร เป็นวิธีการส่งข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารตามสายบังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติ หรือจากผู้ปฏิบัติสู่ผู้บริหาร โดยมีวิธีการติดต่อสื่อสาร 3 รูปแบบ คือ การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน และการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน

ชิษณุ พันธุ์เจริญ (2552 : 3 - 17) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารไว้ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารยึดหลักผู้ที่อยู่ตรงหน้าเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการในการสร้างความเข้าใจกับปัญหา และความรู้สึกรู้สึกของผู้ที่อยู่ตรงหน้าให้ชัดเจน ก่อนที่จะดำเนินการช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา นั่น เป็นผู้ฟังที่ดี มีความใส่ใจในเรื่องราว รู้จักกระตุ้นให้เกิดการสนทนา จับประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้น และสามารถเชื่อมโยงให้เกิดเรื่องราว ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่แท้จริงของคนที่เราสื่อสารด้วย

2. ช่องทางการสื่อสาร การสื่อสารมิให้เลือกใช้ได้หลายวิธี ผู้บริหารควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคคล และเหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ การพูด การเขียน การแสดงสีหน้า ท่าทาง

3. รูปแบบการสื่อสารผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร เช่น การสื่อสารทางเดียว ให้ปรับเปลี่ยนเป็นลักษณะการสื่อสารแบบสองทาง ตลอดจนสอบถามความเข้าใจ และความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

พรสวัสดิ์ ศิรศานันท์ (2555 : 242 - 243) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารไว้ดังนี้

1. ผู้ส่งหรือผู้สื่อสาร หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ส่งข่าว หรือกระจายข่าว ให้ผู้อื่นรับรู้ ความประสงค์ของตน ผู้ส่งสารต้องมีความเข้าใจเรื่องราวที่ตนต้องการจะสื่อสารกับผู้รับสารได้อย่างมั่นใจ

2. ข่าวสาร เป็นสิ่งที่ผู้ส่งต้องการให้ผู้รับเข้าใจตรงกัน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การพูด กิริยาท่าทาง สิ่งตีพิมพ์ หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ โดยมีเนื้อหาที่เข้าใจง่าย ไม่สั้นหรือยาวเกินไป สัญลักษณ์ที่ใช้เป็นรหัสที่สามารถสื่อสารถึงกันได้

3. ช่องทางหรือสื่อเป็นวิธีการนำข่าวสารไปสู่ผู้รับ เช่น การถ่ายทอดสารเป็นภาพหรือเสียง การแสดงกิริยาท่าทาง และสัญลักษณ์ต่าง ๆ โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 การส่งสารนั้นสามารถใช้ช่องทางมากกว่า 1 ช่องทางพร้อม ๆ กันได้

4. ผู้รับสาร หมายถึง บุคคลที่เป็นเป้าหมายของการสื่อสาร ส่วนใหญ่ผู้ส่งต้องมีจุดประสงค์ให้ผู้รับเกิดความพอใจในข่าวสาร ผู้รับต้องมีการแปลรหัสอย่างถูกต้องด้วย โดยต้องคำนึงถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร คือ ทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ ความถนัด ความชำนาญในการสื่อสาร ผู้ส่งต้องมีความรู้ และสามารถเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการส่งข่าวสารไปยังผู้รับสาร เพื่อให้ข่าวสารที่ได้รับมีประสิทธิภาพ ไม่บิดเบือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระบบสังคม และวัฒนธรรมขององค์การที่เป็นตัวกำหนดความเหมาะสมของสถานการณ์ วิถีชีวิต และความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (Online. 2556) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการสื่อสาร ไว้ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร หมายถึง แหล่งกำเนิดสาร อาจเป็นบุคคล องค์กร สถาบันหรือคณะบุคคลที่เป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิด ที่จะส่งไปยังผู้รับสาร ดังนั้นการสื่อสารจะบรรลุจุดประสงค์หรือไม่ เพียงใด จึงขึ้นอยู่กับผู้ส่งสาร และสารที่ส่งเป็นสำคัญ

2. ตัวเข้ารหัสสาร สารที่จะส่งไปยังผู้รับนั้น ปกติเป็นความรู้ความคิดที่ไม่อาจจะส่งออกไปได้โดยตรง จำเป็นต้องทำให้สารนั้นอยู่ในลักษณะที่จะส่งได้ เช่น ทำให้เป็นคำพูด สัญลักษณ์ ภาษาท่าทาง หรือรหัสอื่น ๆ การสื่อสารโดยทั่วไปผู้ส่งสาร เช่น เป็นคำพูด หรืออาจจะใช้เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วย เช่น โทรเลข โทรศัพท์

3. ช่องทางการสื่อสาร ข่าวสารจากผู้ส่ง จะถูกถ่ายทอดโดยอาศัยสื่อ หรือตัวกลาง ซึ่งอาจเป็นสื่ออย่างง่าย เช่น การพบปะพูดคุยกันตัวต่อตัว การเขียน การแสดงกิริยาท่าทาง ไปจนถึงการใช้สื่อที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้น เช่น วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ ภาพยนตร์ ฯลฯ

4. การแปลรหัสสาร คือ การแปลความหมายของรหัสสัญลักษณ์ที่ส่งมายังผู้รับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ หากผู้ส่งใช้รหัสสัญลักษณ์ที่ผู้รับสามารถแปลความหมายได้เองโดยตรง เช่น ใช้ภาษาที่ผู้รับเข้าใจ การสื่อสารก็จะง่ายขึ้น แต่หากผู้ส่งใช้รหัสสัญลักษณ์ที่ผู้รับไม่อาจเข้าใจได้ เช่น ใช้ภาษาที่ผู้รับฟังไม่เข้าใจ การสื่อสารก็จะเพิ่มความยุ่งยากซับซ้อนยิ่งขึ้น ซึ่งย่อมจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการสื่อสาร

5. ผู้รับ เป็นจุดหมายปลายทางของการสื่อสารซึ่งจะต้องมีการรับรู้ เข้าใจ หรือแสดงพฤติกรรม ตามที่ผู้ส่งสารต้องการ หากไม่เป็นไปตามนั้น ก็ถือว่าการสื่อสารนั้นล้มเหลว ผู้รับสารจะต้องมีทักษะการสื่อสารดีเช่นเดียวกับผู้ส่งสาร จึงจะช่วยให้การสื่อสารบรรลุผลสมบูรณ์

6. ปฏิกริยาของผู้รับสาร และการตอบสนอง เมื่อผู้รับได้รับสาร และแปลความหมาย จนเป็นที่เข้าใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ผู้รับย่อมจะมีปฏิกริยาตอบสนองต่อสารอย่างใดอย่างหนึ่งด้วย เช่น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย คล้อยตามหรือต่อต้าน ซึ่งการตอบสนองของผู้รับอาจผิดไปจากผู้ส่ง ต้องการก็ได้ ปฏิกริยาตอบสนองของผู้รับ หากได้มีการย้อนกลับ ไปยังผู้ส่งสารให้รับรู้ จะช่วยให้เกิดการปรับการสื่อสารให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

เบอร์โล (Berlo, 1960 : 71) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสาร ไว้ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถเข้ารหัสเนื้อหาข่าวสาร ได้มีความรู้เป็นอย่างดี ในข้อมูลที่จะส่งสามารถปรับระดับให้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้รับ

2. ข่าวสาร คือ เนื้อหาสัญลักษณ์ และวิธีการส่งข่าวสาร

3. ช่องทางการสื่อสาร ให้ผู้รับได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรส และการได้กลิ่น

4. ผู้รับสารผู้ที่มีความสามารถในการถอดรหัสสารที่รับมาได้ถูกต้อง

5. ทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะซึ่งทั้งผู้ส่ง และผู้รับ ควรจะมีความชำนาญในการทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันอย่างถูกต้อง เช่น ผู้ส่งต้องมีความสามารถในการเข้ารหัสสาร มีการพูดโดยใช้ภาษาพูดที่ถูกต้อง ใช้คำพูดที่ชัดเจน ฟังง่าย มีการแสดงสีหน้า หรือท่าทางที่เข้ากับการพูด ท่วงทำนอง ลีลาในการพูดเป็นจังหวะ น่าฟัง หรือการเขียนด้วยถ้อยคำสำนวนที่ถูกต้อง สละสลวย น่าอ่าน ส่วนผู้รับต้องมีความสามารถในการถอดรหัส และมีทักษะที่เหมือนกันกับผู้ส่ง โดยมีทักษะการฟังที่ดี ฟังภาษาที่ผู้ส่งพูดมารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมานั้นได้

ลูเนนเบิร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 1991 : 18) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสารประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีทักษะการสื่อสาร

2. การการใช้ช่องทางการสื่อสาร

3. การมีรูปแบบการสื่อสาร

โรบบิ้นส์ และคูลตาร์ (Robbins and Coulter, 1996 : 611 - 613) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสื่อสาร ไว้ดังนี้

1. ผู้ส่งข่าวสาร ผู้ส่งข่าวสารอาจเป็นคนหนึ่ง หรือกลุ่มที่ต้องการสื่อสารไปยังผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดนโยบาย การแนะนำ การสอนงาน หรือการกระตุ้นใจให้ทำงาน ผู้ส่งข่าวสารจะต้องมีเป้าหมายชัดเจนว่าตนจะสื่อสารอะไร ไปให้ใคร เพื่อเป้าหมายใด และใช้ช่องทางการสื่อสารแบบใด

2. ข่าวสาร เป็นสิ่งที่ผู้ส่งข่าวสาร ต้องการถ่ายทอดให้ผู้รับข่าวสารรับรู้ อาจเป็นนโยบาย การแนะนำ การสอนงาน การกระตุ้นจิตใจ หรืออื่น ๆ

3. การเข้ารหัส เป็นการแปลความหมายของข่าวสารที่จะส่ง ผู้บริหารจะต้องแปลความคิดของตน ให้เป็นสัญลักษณ์ที่มีความหมาย และให้ผู้รับเข้าใจ ซึ่งอาจเป็นการพูดการเขียน หรืออย่างอื่นที่ไม่ใช่การพูด หรืออาจใช้ผสมผสานกัน ข่าวสารที่แปลความหมาย จะต้องกะทัดรัด ชัดเจน มีสาระ และถูกต้อง หลังจากนั้นผู้ส่งข่าวสาร จะต้องเลือกช่องทางส่งข่าวสารให้เหมาะสม

4. ช่องทางส่งข่าวสาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกช่องทางให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ หรือชนิดของข่าวสาร รวมทั้งพิจารณาสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบ ต้องใช้ช่องทางการสื่อสารหลายทางผสมผสานกันไป เช่น การประชุมแบบเผชิญหน้า จดหมายข่าว บันทึกรายการ คำสั่ง อีเมลแพลตฟอร์ม โทรศัพท์ หรืออื่น ๆ การเลือกช่องทางการส่งข่าวสาร มีความสำคัญต่อผลการส่งข่าวสารอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ก็อาจใช้การประชุม ถ้าต้องการกระตุ้นการทำงานก็อาจเดินตรวจเยี่ยม เป็นต้น

5. การแปลความหมายหรือถอดรหัส ผู้รับข่าวสารจะต้องแปลความหมายของข่าวสารที่ส่งมา ซึ่งผู้รับข่าวสารจะต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและความสัมพันธ์ นอกจากนี้การแปลความหมายของข่าวสารอาจจะได้รับอิทธิพลจากเพื่อน หรือผู้บังคับบัญชา

6. ผู้รับข่าวสาร ซึ่งได้แก่ ผู้ฟัง ผู้อ่าน หรือผู้รับสัญญาณต่าง ๆ ผู้รับข่าวสารอาจจะเป็นคนเดียวหรือกลุ่มก็ได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจลักษณะของผู้รับข่าวสารแต่ละคน หรือลักษณะของกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ นิสัยใจคอ วัฒนธรรมหรือความคาดหวัง เพื่อจะได้สื่อสารให้ผู้รับข่าวสารเข้าใจได้

7. การส่งข้อมูลป้อนกลับ สิ่งที่ผู้รับข่าวสารต้องระมัดระวังหรือกังวลใจในการรับส่งข่าวสารก็คือช่องว่างระหว่างความเข้าใจของผู้รับกับผู้ส่งข่าวสาร เพื่อแก้ไขให้เข้าใจข่าวสารตรงกัน จึงต้องอาศัยข้อมูลป้อนกลับโดยผู้รับข่าวสารซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การสื่อสารมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย พร้อมทั้งจะรับฟังข้อท้วงติงจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ ปราศจากการใช้อารมณ์ เพื่อที่จะปรับปรุงการติดต่อสื่อสารของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

แมคควอล (McQuail. 2005 : 39) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการสื่อสาร ไว้ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งข้อมูลไปยังผู้รับสาร โดยผ่านช่องทางที่เรียกว่าสื่อ ผู้ส่งสารจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร มีความรู้ในเนื้อหาที่จะส่ง และอยู่ในระบบสังคมเดียวกับผู้รับ จะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ

2. ข่าวสาร ข่าวสารที่ดีต้องแปลเป็นรหัส เพื่อสะดวกในการส่ง การรับ และตีความ เนื้อหาสาระของสาร และการจัดสาร จะทำให้การสื่อความหมายง่ายขึ้น

3. ช่องทางการรับสาร คือ ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และ กายสัมผัส และตัวกลางที่มนุษย์สร้างขึ้นมา เช่น สิ่งพิมพ์ กราฟิก สื่ออิเล็กทรอนิกส์

4. ผู้รับสาร คือ ผู้ที่เป็นเป้าหมายของผู้ส่งสาร การสื่อสารจะมีประสิทธิภาพ ผู้รับสาร จะต้องมีประสิทธิภาพในการรับรู้ มีเจตคติที่ดีต่อข้อมูลข่าวสาร

บาร์นาร์ด (Barnard. Online. 2013) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการสื่อสารไว้ดังนี้

1. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร จะต้องกำหนดขอบเขตให้แน่นอน บุคลากรทุกคน ต้องทราบ และสามารถเข้าถึงทั้งช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

2. ทักษะการสื่อสาร การสื่อสารทุกรูปแบบต้องเกิดผลน่าเชื่อถือ สายบังคับบัญชาการสื่อสารต้องสั้น และตรงให้มากที่สุด บุคลากรต้องมีศักยภาพเพียงพอสำหรับการสื่อสาร หากบุคลากรขาดทักษะจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป และสังเคราะห์เป็น โมเดลการวัดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 วิเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสาร

	Sriussadaporn-Charoengam and Jablin (1999)	สมยศ นาวิการ (2546)	ภากริออนันตนาวิ (2551)	ชัชฌู พันธุ์เจริญ (2552)	พรสวรรค์ ศิริศานันท์ (2555)	ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2556)	Berlo (1960)	Lunenburg and Ormstein (1991)	Robbins and Coulter (1996)	McQuail (2005)	Barnard (2013)	รวม
1. ผู้ส่งสาร		✓			✓	✓	✓		✓	✓		6
2. ผู้รับสาร		✓			✓	✓	✓		✓	✓		6
3. ความมีทักษะการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
4. การใช้ช่องทางการสื่อสาร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
5. ข่าวสาร					✓	✓	✓		✓			4
6. สัญลักษณ์ต่าง ๆ					✓	✓						2
7. การมีรูปแบบการสื่อสาร			✓	✓	✓			✓				4
8. การเข้ารหัสและถอดรหัส						✓	✓					2
9. ความรู้ความสามารถ	✓	✓										2
10. เจตคติที่ดี		✓								✓		2
11. สังคมและวัฒนธรรม		✓			✓							2
12. ประสบการณ์									✓			1
13. ความสัมพันธ์					✓				✓			1

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสารที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีพบว่า มีจำนวน 13 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจาก

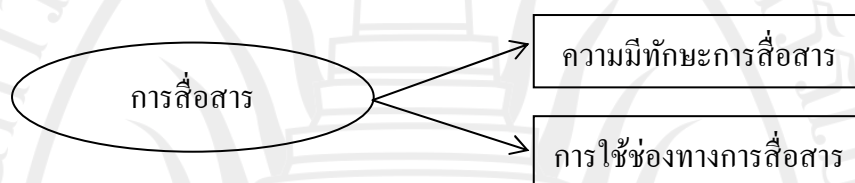
องค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับสูงเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการในครั้งนี้ได้ 2 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 ความมีทักษะการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ 2 ใช้ช่องทางการสื่อสาร

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบของการสื่อสารได้

ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แสดงโมเดลการวัดการสื่อสาร

3.1 ความมีทักษะการสื่อสาร

การสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้ส่งสารต้องมีทักษะ หรือความสามารถที่จะทำให้ผู้รับสารเข้าใจตรงกับความต้องการของผู้ส่งสาร โดยในการสื่อสารทั่วไปมักใช้การพูด การฟัง การเขียน และการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้

3.1.1 การสื่อสารโดยการพูดเป็นลักษณะการสื่อสารที่ใช้มากที่สุดในการสื่อสาร ซึ่งการพูดที่สร้างสรรค์มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้เกิดสำเร็จได้โดยมีแนวทาง ดังนี้ (บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์. 2547 : 6 - 7)

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการพูดไว้ให้ชัดเจน จะทำให้การพูดกะทัดรัด ประหยัดเวลา และเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องแจ้งวัตถุประสงค์ในการพูดให้ผู้ฟังทราบโดยตรง

2) การวิเคราะห์ผู้ฟัง และ โอกาส ควรทำความเข้าใจ และรู้จักผู้ฟังเช่น ระดับความรู้ ประสบการณ์ อาชีพ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน ตลอดจนลักษณะนิสัยใจคอ เพื่อนำมากำหนดเนื้อหาภาษาที่ใช้การแสดงออกทางน้ำเสียง

3) กำหนดโครงสร้างของเรื่องที่จะพูด เพื่อกระตุ้นให้ผู้ฟังสนใจเรื่อง โดยการทำให้ภาษาใช้ง่าย ๆ มีความต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันเน้นข้อมูลที่สำคัญด้วยการยกตัวอย่าง

4) การเรียบเรียงข้อมูลโดยมีองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน คือ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหา และส่วนสรุปของการพูด

5) การสร้างอุปกรณ์ช่วยในการนำเสนอ เช่น แผนผัง แผ่นใสรูปภาพ เป็นต้น

3.1.2 การสื่อสารโดยการเขียนการเขียนเป็นการสื่อสารที่เป็นทางการที่ใช้ในองค์กร ซึ่งลักษณะการเขียนที่ดีและมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การสื่อสารและการประสานงานประสบความสำเร็จ โดยมีหลักในการเขียน ดังนี้ (บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์. 2547 : 8 - 9)

- 1) การเขียนแต่ละเรื่องควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีเนื้อหาที่ครอบคลุม คือ อะไร ใคร ทำไม ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร
- 2) เลือกใช้คำที่เหมาะสมกล่าวคือใช้คำง่าย ๆ หรือคำที่คุ้นเคยคำที่มีความหมายตรง และชัดเจนที่ทำให้ผู้อ่านเข้าใจตรงกันไม่ต้องตีความ
- 3) เขียนส่วนที่เป็นสาระสำคัญในตอนต้นของเรื่อง และเขียนส่วนที่เป็นรายละเอียดในตอนหลัง เพื่อขยายข้อความตอนแรก
- 4) เขียนให้สั้นกะทัดรัดแต่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเพื่อประหยัดเวลาทั้งผู้อ่านและผู้เขียน
- 5) การเขียนควรออกแบบให้มีช่องตอบกลับจากผู้อ่าน เพื่อให้สามารถประเมิน หรือ ทราบปฏิกิริยาตอบสนองของผู้อ่านได้ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้อ่านใช้โทรศัพท์สอบถาม หรือซักถามด้วยวาจาได้
- 6) การเขียนข้อความ และประโยคให้อยู่ในตอนเดียวกัน หรือหน้าเดียวกัน ทั้งหมดก็จะทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจข้อความที่เขียนได้ง่าย รวมทั้งการย่อหน้าบ่อย ๆ จะก็ทำให้การเขียนน่าอ่านแต่ควรพิจารณาว่าใจความแต่ละย่อหน้ามีสาระมากพอ

3.1.3 การสื่อสารโดยการฟังการฟังเป็นทักษะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ฟัง เช่น ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารหรือความคิดใหม่ ๆ จากผู้พูด การได้มีโอกาสซักถามเพื่อความเข้าใจมากขึ้น การได้รับแรงบันดาลใจจากเรื่องที่ฟัง รวมทั้งเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้พูด และผู้ฟัง เป็นต้น ดังนั้นการฟังที่มีประสิทธิภาพมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ (บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์. 2547 : 8 - 9)

- 1) ตั้งใจฟังมีสมาธิสนใจในประเด็นเนื้อหาลำดับความการดำเนินไปของเนื้อหาและการสรุปใจความสำคัญ
- 2) ฟังอย่างมีเป้าหมายเป้าหมายในการฟังมี 2 อย่าง คือ เป้าหมายของผู้พูด และเป้าหมายในการพูดของผู้พูด ซึ่งจะทำให้ผู้ฟังเข้าใจเจตนาของผู้พูดว่า ต้องการอะไรรวมทั้งทำให้ทราบความหมายที่ผู้พูดสื่อออกมาโดยคำพูด และพฤติกรรมที่ไม่ใช่คำพูด อีกทั้งทำให้ทราบทัศนคติค่านิยมแนวคิดของผู้พูด
- 3) ควบคุมอารมณ์ และระวังความมีอคติ ผู้ฟังที่ดีจะต้องควบคุมอารมณ์และความรู้สึก หากคำพูดของผู้พูดขัดแย้งกับความคิดเห็นของผู้ฟัง หากต้องอภิปรายก็ต้องอภิปรายด้วยอารมณ์ปกติ

4) ฟังให้เกิดความคิดขณะที่ฟังจะต้องคิดตามไปด้วย เพื่อจะได้เข้าใจสาระสำคัญของเรื่อง และเมื่อฟังจบแล้วควรคิดต่อว่าได้สาระอะไร

5) การไม่ขัดจังหวะของผู้พูดจนกว่าจะถึงเวลาที่เหมาะสม หรือได้รับอนุญาต

6) ให้ฟังอย่างเห็นด้วย การจะเข้าใจคนอื่นได้ดีจะต้องคิด และรู้สึกร่วมกับผู้พูด คือ ผู้ฟังควรคิดในแง่ของผู้พูดด้วยจึงจะทำให้เข้าใจ และรู้เรื่องที่ผู้พูดต้องการจะสื่อ

7) ฟังอย่างใจเป็นกลาง บางเรื่องที่ไม่ชอบหรืออาจไม่เห็นด้วยนั้นก็มิใช่ประโยชน์อีกด้านหนึ่ง ซึ่งเราอาจเรียนรู้ หรือได้รับความจริงจากเรื่องที่เราไม่เห็นด้วย

8) แสดงให้ผู้พูดเห็นว่ากำลังสนใจฟัง การแสดงกิริยาท่าทางใด ๆ ที่แสดงว่าสนใจฟังจะส่งเสริมให้ผู้พูดมีกำลังใจ เช่น การมองผู้พูดการพยักหน้าว่าเห็นด้วย เป็นต้น

9) จดบันทึกเรื่องที่ฟังการจดบันทึกในประเด็นที่สำคัญจะช่วยให้จดจำเรื่องที่ฟังได้ทั้งหมด ซึ่งทำให้ผู้ฟังได้ติดตามเรื่องที่รับรู้และทำให้ฟังอย่างตั้งใจ

10) การถามจะทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ได้ดีขึ้นและจดจำได้นาน และยังเป็นการสร้างกำลังใจแก่ผู้พูด

3.1.4 การสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูดการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดเป็นรูปแบบพื้นฐานของการสื่อสาร เช่น การแสดงท่าทาง การใช้น้ำเสียง สีหน้า การเคลื่อนไหวร่างกาย ความเงียบ ระยะห่าง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สามารถสื่อสารเข้าใจกันได้โดยไม่ต้องใช้คำพูดใด ๆ ซึ่งการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดแบ่งเป็นกลุ่ม ดังนี้ (บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์, 2547 : 10)

1) การใช้ภาษาท่าทางหรือร่างกาย (Body Language) ได้แก่การแสดงออกทางใบหน้า เช่น การยิ้มเมื่อมีความสุข สีหน้าแดงเมื่อโกรธ แหวดตาที่ขอความเห็นใจ เป็นต้น การแสดงลักษณะท่าทางและการเคลื่อนไหว เช่น การใช้มือแขนในการสื่อสาร การสัมผัส เช่น การจับมือทักทาย การกอด เป็นต้น และการใช้น้ำเสียงที่สูง หรือต่ำเบา หรือดัง การเน้นเสียงก็ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป

2) การใช้เวลาและพื้นที่การใช้เวลา เป็นการแสดงความหมายบางอย่างออกมาการใช้เวลาจะแสดงความสัมพันธ์ของบุคคลนั้นกับผู้อื่น การใช้พื้นที่แสดงสถานะและอำนาจ เช่น ผู้บริการจะมีห้องทำงานขนาดใหญ่ และเป็นส่วนตัว และการใช้ระยะห่างในการสื่อสาร แสดงถึงความใกล้ชิดสัมพันธ์กัน

3) การแสดงออกทางรูปลักษณ์ภายนอก (Appearance) ได้แก่ การแต่งกาย ซึ่งเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่มีความหมายต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยทั่วไปการแต่งกายจะต้องเลือกให้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ นอกจากนี้การใช้สิ่งของ และเครื่องใช้ยังแสดงถึงความคิดเห็น ค่านิยมของบุคคลนั้น รวมทั้งวัฒนธรรมการแสดงออกของบุคคลก็สามารถสื่อสารให้เข้าใจกันได้

การเข้าใจลักษณะของวัฒนธรรมในแต่ละสังคมจะช่วยให้เข้าใจรูปแบบการสื่อสาร เช่น สำเนียง การพูด การแต่งตัว การรับประทานอาหาร การใช้ภาษาที่พูด เป็นต้น

การดี อนันตนาวิ (2551 : 153 - 154) กล่าวถึง ทักษะในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เลือกรูปวิธีการติดต่อสื่อสาร เรื่องราว ข่าวสาร และข้อมูล ในการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเลือกเรื่องที่จะติดต่อสื่อสาร ได้ถูกต้อง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามต้องการ

ชัยณ พันธ์เจริญ (2552 : 3 - 17) กล่าวถึงทักษะในการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการ ในการสร้างความเข้าใจกับปัญหา และความรู้สึของผู้ที่อยู่ตรงหน้าให้ชัดเจน ก่อนที่จะดำเนินการ ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา นั้น เป็นผู้ฟังที่ดี มีความใส่ใจในเรื่องราว รู้จักกระตุ้นให้เกิด การสนทนา จับประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้น และสามารถเชื่อมโยงให้เกิดเรื่องราว ซึ่งเป็นประเด็นปัญหา ที่แท้จริงของคนที่เราสื่อสารด้วย

สรุปว่า ความมีทักษะการสื่อสาร คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการส่งและรับข้อมูลข่าวสารให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การมีทักษะในการฟังทักษะการพูด ทักษะการเขียน และการใช้ภาษาท่าทาง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการพูดให้ผู้อื่น เข้าใจง่าย ความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย และยอมรับในความคิดเห็นความสามารถ ในการเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อ่านเข้าใจตามวัตถุประสงค์

3.2 การใช้ช่องทางการสื่อสาร

ช่องทางการสื่อสารหรือวิธีการที่ใช้เพื่อส่งสารไปยังผู้รับแบบดั้งเดิมคือ การพูด และการเขียนแต่ในปัจจุบันมีช่องทางการสื่อสารสำหรับองค์การสมัยใหม่คือช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีจำนวนและประสิทธิภาพมากขึ้น การเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ข้อความ และผู้รับสารย่อมส่งผลให้การสื่อสารเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการได้วิธีการสื่อสารมีดังนี้ (บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์, 2547 : 5)

3.2.1 การสื่อสารด้วยการพูด ช่องทางนี้เป็นการสื่อสารโดยการสนทนา แบบเผชิญหน้าการสนทนาทางโทรศัพท์ หรือการประชุมซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้รับสารได้ตอบกลับ ถามคำถามวิพากษ์วิจารณ์ได้ทันทีทันใด นอกจากปฏิบัติกิจวัตรที่ตอบที่เป็นคำพูดแล้ว ยังได้เห็นภาษากาย ของแต่ละฝ่ายที่จะทำให้การสื่อสาร และผู้รับสารมากขึ้น ดังนั้นหากผู้ส่งสารมีจุดมุ่งหมายเพื่อเข้าถึง การตัดสินใจ หรือส่งเสริมการแก้ปัญหา จึงควรเลือกการสื่อสารด้วยการพูด ซึ่งสามารถดำเนินการ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

3.2.2 การสื่อสารด้วยการเขียน ใช้เมื่อไม่ต้องการการตอบกลับทันทีทันใด และใช้ใน โอกาสที่ผู้ส่งสารต้องการสื่อสารกับผู้รับสารกลุ่มใหญ่ และอยู่ต่างสถานที่หรือกระจัดกระจาย

และต้องการลดโอกาสการบิดเบือนเมื่อข้อความผ่านจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งด้วยวาจา อีกทั้งการสื่อสารด้วยการเขียนควรใช้เมื่อข้อความมีรายละเอียดซับซ้อน และต้องมีการวางแผนอย่างระมัดระวัง ซึ่งมีหลายแบบ เช่น จดหมายบันทึกรายงานข้อเสนอแนะ เป็นต้น

3.2.3 การสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ ช่องทางนี้สามารถใช้ในการสื่อสารโดยอาศัยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การสื่อสารด้วยการพูดแบบเผชิญหน้ากันเปลี่ยนมาเป็นข้อความที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมทางโทรศัพท์ การประชุมทางไกล การใช้วิดีโอเทป โทรศัพท์ วงจรปิด เป็นต้น ในทำนองเดียวกันข้อความที่เขียนอาจเปลี่ยนมาใช้คอมพิวเตอร์ การส่งแฟกซ์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งการสื่อสารด้วยช่องทางนี้จะเป็นประโยชน์เมื่อผู้ส่งสารต้องการความรวดเร็วเมื่ออยู่ห่างไกลจากผู้รับสารต้องการขณะอุปสรรคเกี่ยวกับเวลา และเมื่อผู้ส่งสารต้องการเข้าถึงผู้รับกลุ่มใหญ่ และอยู่กระจัดกระจาย รวมทั้งการเข้าถึงเป็นการส่วนตัว

ชิษณุ พันธุ์เจริญ (2552 : 3 - 17) กล่าวว่าช่องทางการสื่อสาร หมายถึง การเลือกใช้วิธีในการสื่อสารของผู้บริหาร ควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคคล และเหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ การพูด การเขียน การแสดงสีหน้า ท่าทาง

โรบบินส์ และคูลตาร์ (Robbins and Coulter, 1996 : 611 - 613) กล่าวว่าช่องทางการส่งข่าวสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การเลือกช่องทางที่เหมาะสมกับจุดประสงค์ หรือชนิดของข่าวสาร รวมทั้งพิจารณาสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบ ต้องใช้ช่องทางการสื่อสารหลายทางผสมผสานกันไป เช่น การประชุมแบบเผชิญหน้า จดหมายข่าว บันทึกความจำ คำสั่ง อีเมล แฟกซ์ โทรศัพท์ หรืออื่น ๆ การเลือกช่องทางการส่งข่าวสาร มีความสำคัญต่อผลการส่งข่าวสารอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย วิทยาลัยสัน ก่ออาจใช้การประชุม ถ้าต้องการกระตุ้นการทำงานก็อาจเดินตรวจเยี่ยม เป็นต้น

สรุปว่า การใช้ช่องทางการสื่อสารคือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการสื่อสารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การพูดการเขียน การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการแสดงออกด้วยการกระทำผ่านการรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้งห้า โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการเลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสารสามารถใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น

ความคิดสร้างสรรค์

1. ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนแต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะความคิดสร้างสรรค์ถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น

จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ซึ่งนักจิตวิทยา นักการศึกษา และนักวิจัยได้อธิบายความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

อารี พันธุ์ณี (2546 : 155) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอนกนัยอันนำไปสู่การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์ความคิดเดิมผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์ ค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิด ทฤษฎี หลักการได้สำเร็จความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้ หรือสิ่งที่เห็นเหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ หรือที่เรียกว่า จินตนาการประยุกต์นั่นเอง จึงจะทำให้เกิดผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ขึ้น

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546 : 2) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกล หลายแง่มุมการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ หรือเพื่อการแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2548 : 76) ได้สรุปความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การขยายขอบเขตของความคิดออกไป จากรอบความคิดที่มีอยู่เดิม สู่ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบ หรือวิธีการแก้ไขที่ดีที่สุด ให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (Online. 2556) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างผลงานใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการศึกษาของสถานศึกษาให้พัฒนา ซึ่งมีกระบวนการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ (Process to Achieve Results) การพัฒนาความรู้ (Development Knowledge) การพัฒนาทักษะ (Development Skill) และการพัฒนาความสามารถ (Development Competency)

ฟาฏินา วงศ์เลขา (Online. 2556) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี สร้างบรรยากาศในการทำงานสามารถจูงใจ และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างมีเป้าหมาย สามารถริเริ่มนวัตกรรม และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สุริพงษ์ ตั้งชัย (Online. 2556) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการเกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

กิลฟอร์ด (Guilford, 1988 : 1 - 4) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันกล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะ ความคิดเช่นนี้ จะนำไปสู่การคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย และยังอธิบายเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการ แต่งเติม และให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผล เพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดริเริ่ม นอกจากนี้ยังเชื่อว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมี แต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อย ไม่เท่ากัน และบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกัน

วอลลาซ และ โคนแกน (Wallach and Kogan, 2010 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดโยงสัมพันธ์ได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์คือคนที่สามารถคิดอะไร ได้อย่างสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

สรุปว่าความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด การทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจาก ความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่มความคล่องในการคิดความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด

2. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2535 : 15) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี ความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถจัดแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดเกี่ยวกับการริเริ่มว่า การริเริ่มเป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในของจิตได้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับ ความรู้สึกผิดชอบทางสังคม (Social Conscience) ส่วนนักจิตวิเคราะห์แนวใหม่ กล่าวว่า การริเริ่มนั้นเกิดขึ้นระหว่างความรู้สึกกับจิตได้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2.2 ความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดเกี่ยวกับการริเริ่มว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรง การตอบสนอง ที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะ หรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังได้เน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือ การโยง ความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

2.3 ความคิดสร้างสรรค์เชิงมนุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าการริเริ่ม เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาแต่กำเนิด ผู้ที่สามารถนำการริเริ่มออกมาใช้ได้คือ ผู้ที่มีสัจจะแห่งตนคือ

รู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตนมนุษย์ จะสามารถแสดงการริเริ่มของตนออกมาได้อย่างเต็มที่นั้น ขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะ หรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นกับความคิด และการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

2.4 ความคิดสร้างสรรค์ในโมเดลอูตา (The Model AUTA) แนวคิดนี้ เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลโดยมีแนวคิดว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคน และสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบ AUTA ประกอบด้วย

2.4.1 ความตระหนัก (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเองสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคตและตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย

2.4.2 ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

2.4.3 เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิควิธีในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคลและเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน

2.4.4 การตระหนักในความจริงของสิ่งต่างๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และการมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิตองค์ประกอบทั้ง 4 อย่างนี้จะผลักดันให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 46) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ว่าความริเริ่มสร้างสรรค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นจากคนแต่ละคน (Individual) เป็นพื้นฐานและความคิดสร้างสรรค์นี้เชื่อว่าเกิดขึ้นอย่างง่าย ๆ ในระยะเวลาสั้น ๆ แต่จะเป็นกระบวนการมีขั้นตอนและต้องอาศัยระยะเวลาอันสมควร รายละเอียดดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)

ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 46)

จากภาพประกอบ 7 อธิบายได้ว่าในขั้นตอนเตรียมการ (Preparation) เป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อระบุปัญหา หรืองานที่จะสร้างสรรค์ การสร้างทางเลือก การสืบค้นข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาลึบมฟัก (Incubation) เป็นการใช้จิตสำนึก (Subconscious) และความคิดที่แผ่ซ่านไปถึงทางเลือกที่ไม่ปกติอื่น ๆ ด้วยไม่เน้นที่ตัวปัญหาอย่างมีสติ จนถึงขั้นบรรลู่ (Illumination) เป็นการหยั่งรู้สิ่งใหม่ที่อาจเกิดขึ้นแบบจับปล้นทันใจในลักษณะ “ข้าพเจ้าได้พบแล้ว” ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการพิสูจน์ (Verification) โดยความคิดที่เป็นเหตุผล (Logical) และอย่างพินิจพิเคราะห์ (Convergent) ประเมินทางเลือกที่ค้นพบนั้น หากพบว่าไม่มีความเป็นไปได้ก็อาจต้องย้อนเริ่มต้นในขั้นตอนต่าง ๆ ใหม่

จากแนวคิดความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมา จะเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีอยู่ในบุคคลทุกคนและสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้ โดยอาศัยความรู้การจัดการกิจกรรมและการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

3. องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

อารี พันธุ์ณี (2546 : 14) ได้ศึกษาองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความคิดริเริ่ม เป็นลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดา หรือที่เรียกว่า Wild Idea ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และสังคม ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่

2. ความคิดคล่องแคล่ว เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีปริมาณที่มากในเวลาจำกัด ความคิดคล่องในการคิดมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหา เพราะในการแก้ปัญหา จะต้องแสวงหาคำตอบ หรือวิธีแก้ไขหลายวิธี และต้องนำวิธีการเหล่านั้น มาทดลองจนกว่าจะพบวิธีการที่ถูกต้องตามต้องการ

3. ความคิดยืดหยุ่น เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท และหลายทิศทาง

4. ความคิดละเอียดลออ เป็นความคิดในรายละเอียดเพื่อตกแต่ง หรือขยายความคิดหลัก ให้ได้ความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 76) กล่าวถึง องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดคล่องแคล่วเป็นลักษณะการคิดหาคำตอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้คล่องแคล่ว รวดเร็ว ได้คำตอบในปริมาณที่มาก ในระยะเวลาที่จำกัด

2. ความคิดยืดหยุ่นเป็นลักษณะของการคิดได้หลายทางจัดกลุ่มความคิดได้หลายทิศทาง

3. ความคิดริเริ่ม เป็นลักษณะของความคิดที่ที่มีความแปลกใหม่มีความแตกต่าง
ผู้อื่นคิดไม่ถึง ผู้บริหารสามารถกล้าคิดมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงาน หรือองค์กร

4. คิดรอบคอบละเอียดลออเป็นลักษณะการคิดช่างสังเกตพิถีพิถันมีรายละเอียด
ที่งดงามสาระชัดเจนขยายความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ถวัลย์ มาศจรัส (2548 : 3) ได้กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถ
ที่สำคัญของสมองที่มีระบบความคิดเชื่อมโยงกว้างไกลส่งผลให้มีความคิดในเรื่องใหม่ ๆ อยู่เสมอ
มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม หมายถึงลักษณะของความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากความคิด
ธรรมดาความความคิดริเริ่มเกิดมาจาก

1.1 การนำความรู้เดิมมาคิดค้นเปลี่ยนแปลง

1.2 การนำความรู้เดิมมาประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่

1.3 ผลงาน เป็นผลงานที่คิดค้นหรือผลิตขึ้นใหม่

1.4 ความคิดริเริ่มจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเป็นคนกล้าคิดเป็นคนกล้าทดลองลักษณะ
ของความคิดสร้างสรรค์ ต้องเป็นคนมีจินตนาการ มีลักษณะของนักจินตนาการประยุกต์
ไม่ใช่เพียงแต่คิดโดยไม่ลงมือทำ เมื่อคิดแล้วต้องสร้างสรรค์ออกมาเป็นผลงาน

2. ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ความสามารถของมนุษย์หรือของบุคคลในการ
คิดค้นหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว มีคำตอบที่หลากหลายในเวลาจำกัด หรือภาวะที่คับขัน
ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งต่าง ๆ

3. ความคิดความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้
หลายประเภท หลายทิศทาง เป็นตัวเสริมและเพิ่มคุณภาพของความคิดคล่อง

4. ความคิดละเอียดลออ หมายถึง ความคิดในรายละเอียดที่สามารถจำแนกแยกแยะ
ในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็นได้อย่างชัดเจน และสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์ความคิดออกไปอย่างครอบคลุม
สมบูรณ์

นิพาดา เทวกุล (Online. 2556) กล่าวถึง องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ว่า
ความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะความคิดแบบอนเคนนัย (Divergent Thinking) คือการคิดหลาย ๆ แง่
หลาย ๆ ทางคิดให้มากที่สุดเท่าที่จะนึกได้ เป็นการมองปัญหาในแนวกว้างเหมือนกับแสงอาทิตย์
ที่แผ่รัศมีออกรอบด้านคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะต้องมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความคิดริเริ่ม เป็นความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดาของคนทั่วไป

2. ความคิดยืดหยุ่น มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่มุม

3. ความคิดคล่องแคล่ว สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาจำกัด

4. ความคิดละเอียดลออ การคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กิลฟอร์ด (Guilford. 1991 : 125 - 143) จากทฤษฎีโครงสร้างทางปัญญา Guilford นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้กว้างไกล หลายทิศทาง ที่เรียกว่าลักษณะการคิดนอกเนยหรือการคิดแบบกระจาย (Divergent Thinking) และยังอธิบายถึงองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความคิดริเริ่ม เป็นลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา หรือความคิดง่าย ๆ เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

2. ความคิดคล่องแคล่ว เป็นความคิดในเรื่องเดียวกันที่ไม่ซ้ำกันในองค์ประกอบนี้ ความคิดจะไหลเด่นออกมามากมาย

3. ความคิดยืดหยุ่น เป็นความคิดที่พยายามคิดได้หลายอย่างต่าง ๆ กัน เช่น ประโยชน์ของก้อนหินมีอะไรบ้าง หรือความคิดยืดหยุ่นด้านการดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์

4. ความคิดละเอียดลออ เป็นความคิดที่ต้องทำด้วยความระมัดระวัง และมีรายละเอียดที่สามารถทำให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นสมบูรณ์ขึ้นได้

แมทลิน (Matlin. 1992 : 262) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความคิดริเริ่ม เป็นลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา และไม่มีใครนึกหรือคิดมาก่อน ความคิดริเริ่มเกิดจากการนำความคิดเดิม มาดัดแปลงประยุกต์ใหม่ หรือเรียกว่าเป็นความคิดจินตนาการประยุกต์

2. ความคิดคล่องแคล่ว เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีคำตอบเป็นปริมาณมาก ในเวลาที่จำกัด

3. ความคิดยืดหยุ่น เป็นความสามารถในการดัดแปลงความรู้ และประสบการณ์ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา หลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อนของข้อมูล ความคิด และสามารถใช้ในการสร้างทางเลือกไว้หลายทาง ความคิดยืดหยุ่นจึงเป็นความคิดเสริมคุณภาพให้ดีขึ้น

4. ความคิดละเอียดลออ เป็นความสามารถที่จะให้รายละเอียด เพื่อตกแต่ง ปรับปรุง ข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ เพื่อพัฒนาความคิดที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คูนส์ (Coons, 1996 : 1154 - 1184) ได้ศึกษาองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความคิดริเริ่ม คือ ลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เป็นความคิดที่แปลกแตกต่างจากความคิดเดิม และอาจไม่เคยมีใครนึกหรือคิดถึงมาก่อน ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยลักษณะความกล้าคิด กล้าลอง เพื่อทดสอบความคิดของตน บ่อยครั้งที่ความคิดริเริ่ม จำเป็นต้องอาศัยความคิดจินตนาการ คิดเรื่อง และคิดผ่านจากจินตนาการ หรือที่เรียกว่า เป็นความคิดจินตนาการประยุกต์คือ ไม่ใช่คิดเพียงอย่างเดียวแต่จำเป็นต้องคิดสร้าง และหาทางทำให้เกิดผลงาน จึงเป็นสิ่งคู่กัน

2. ความคล่องแคล่วในการคิด หมายถึง ปริมาณความคิดที่คิดได้ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น

2.1 ความคิดคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำเป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำอย่างคล่องแคล่ว

2.2 ความคิดคล่องแคล่วทางการโยงสัมพันธ์ (Associational Fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดหาถ้อยคำที่เหมือนกัน หรือคล้ายกันได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ภายในเวลาที่กำหนด

2.3 ความคิดคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expressional Fluency) เป็นความสามารถในการใช้วลี หรือประโยค กล่าวคือ สามารถที่จะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยชน์ที่ต้องการ จากการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีความคล่องแคล่วทางการแสดงออกสูงจะมีความคิดสร้างสรรค์

2.4 ความคล่องแคล่วในการคิด (Ideational Fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดสิ่งที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด เช่น ให้คิดหาประโยชน์ของก้อนอิฐมาให้ได้มากที่สุดภายในเวลาที่กำหนดให้ซึ่งอาจเป็น 5 นาที หรือ 10 นาที ความคล่องแคล่วในการคิด มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาเพราะในการแก้ปัญหาจะต้องแสวงหาคำตอบ หรือวิธีแก้ไขหลายวิธี และต้องนำวิธีการเหล่านั้นมาทดลองจนกว่าจะพบวิธีการที่ถูกต้องตามที่ต้องการ

3. ความคิดยืดหยุ่น เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้ได้หลายอย่างอย่างอิสระ เช่น คนที่มีความคิดยืดหยุ่นในด้านนี้จะคิดได้ว่าประโยชน์ของก้อนหินมีอะไรบ้างหลายอย่าง ในขณะที่คนที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์จะคิดได้เพียงอย่างเดียวหรือสองอย่างเท่านั้น

4. ความคิดละเอียดลออ เป็นความคิดในรายละเอียด เพื่อตกแต่ง หรืออธิบายความคิดหลักให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความคิดละเอียดลออเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นยิ่งในการสร้างผลงาน

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำวิเคราะห์ เพื่อสรุป
 หอองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 วิเคราะห์องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์	อริ พันธ์ณี (2547)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548)	ถวัลย์ มาศจรัส (2548)	นิพาดา เทวกุล (2556)	Guilford (1991)	Matlin (1992)	Coons (1996)	รวม
1. ความคิดริเริ่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. ความคล่องแคล่วในการคิด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. ความยืดหยุ่นในการคิด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. ความคิดละเอียดลออ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิด
 จึงทฤษฎีพบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณา
 จากองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับสูงเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยได้ 4 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดริเริ่ม

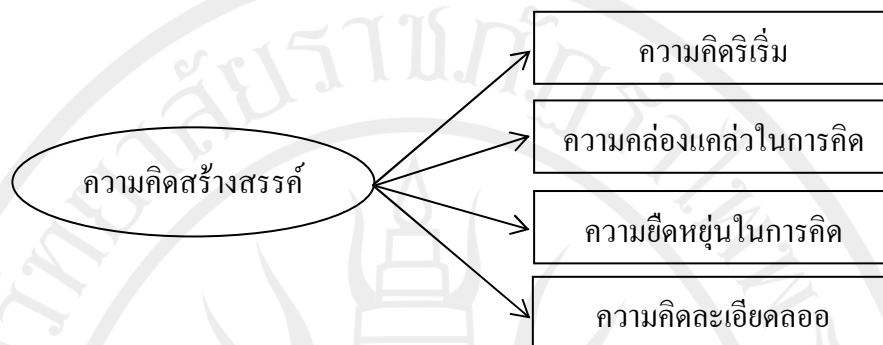
องค์ประกอบที่ 2 ความคล่องแคล่วในการคิด

องค์ประกอบที่ 3 ความยืดหยุ่นในการคิด

องค์ประกอบที่ 4 ความละเอียดลออในการคิด

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์

ได้ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 แสดงโมเดลการวัดความคิดสร้างสรรค์

3.1 ความคิดริเริ่ม

อารี พันธุ์ณี (2547 : 36) ได้กล่าวว่า ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำแบบใครเป็นความคิดที่แปลกแตกต่างไปจากความคิดธรรมดา หรือความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการนำเอาความรู้เดิม มาคิดดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เช่น การประดิษฐ์เครื่องบินได้สำเร็จก็ได้แนวคิดจากการทำเครื่องร่อน เป็นต้น บ่อยครั้งที่ความคิดริเริ่ม จะต้องอาศัยจินตนาการแบบประยุกต์ กล่าวคือ เมื่อมีความคิดอะไรที่แปลกใหม่ออกมาแล้วก็ต้องกล้าที่จะเสี่ยง กล้าทดลองเพื่อทดสอบความคิดของตน เพื่อให้เกิดผลงานด้วย ดังนั้นความคิดจินตนาการกับการสร้างผลงานจึงเป็นสิ่งที่คู่กันของผู้ที่มีความคิดริเริ่ม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 76) ได้กล่าวว่า ความคิดริเริ่มเป็นลักษณะของความคิดที่มีความแปลกใหม่มีความแตกต่าง ผู้อื่นคิดไม่ถึง ผู้บริหารสามารถกล้าคิดมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงาน หรือองค์การ

ทอร์เรนซ์ (Torrance, 1962 : 212) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มเป็นกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หรือการคิดสิ่งใหม่กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ซึ่งแบ่งเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ชั้นค้นพบความจริง (Fact Finding) ชั้นนี้เริ่มตั้งแต่เกิดความรู้สึกกังวลใจ มีความสับสนวุ่นวายเกิดขึ้นในใจ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอะไร จากจุดนี้พยายามตั้งสติ และพิจารณาว่า ความยุ่งยากสับสนวุ่นวายหรือสิ่งที่ทำให้กังวลนั้นคืออะไร

2. ชั้นค้นพบปัญหา (Problem Finding) เมื่อพิจารณาโดยรอบคอบแล้วจึงสรุปได้ว่า ความกังวลใจ ความสับสนวุ่นวายในใจนั้นก็คือ มีปัญหาเกิดขึ้นนั่นเอง

3. ขั้นตั้งสมมุติฐาน (Idea Finding) เมื่อรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามคิดตั้งสมมุติฐานขึ้น และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมุติฐานในขั้นต่อไป

4. ขั้นค้นพบคำตอบ (Solution Finding) ขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและพบคำตอบจากการทดสอบสมมุติฐานขั้นที่ 3

5. ขั้นยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance Finding) ขั้นนี้จะเป็นการยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป

คูนส์ (Coons. 1996 : 1154 - 1184) ได้กล่าวว่า ความคิดริเริ่ม คือ ลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกเป็นความคิดที่แปลกแตกต่างจากความคิดเดิม และอาจไม่เคยมีใครนึกหรือคิดถึงมาก่อน ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยลักษณะความกล้าคิด กล้าลอง เพื่อทดสอบความคิดของตนบ่อยครั้งที่ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยความคิดจินตนาการ คิดเรื่อง และคิดผ่านจากจินตนาการ หรือที่เรียกว่า เป็นความคิดจินตนาการประยุกต์ คือ ไม่ใช่คิดเพียงอย่างเดียวแต่จำเป็นต้องคิดสร้าง และหาทางทำให้เกิดผลงานจึงเป็นสิ่งคู่กัน

สรุปว่าความคิดริเริ่ม คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์ที่สะสมไว้มาประยุกต์ใช้ เพื่อคิดสิ่งใหม่ที่สามารถใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าคิด กล้าลองกล้าแสดงออก ไม่ขลาดกลัวต่อความไม่แน่นอน เต็มใจยินดีที่จะเผชิญ และเสี่ยงกับสภาพการณ์ต่าง ๆ และสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มเป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อน

3.2 ความคล่องแคล่วในการคิด

อารี พันธุ์ณี (2546 : 38) ได้กล่าวถึงความคล่องแคล่วในการคิด หมายถึง ความคล่องแคล่ว หรือคล่องตัว ในการคิดตอบสนองต่อสิ่งเร้าให้ได้มากที่สุด เท่าที่จะมากได้หรือความสามารถที่จะคิดหาคำตอบที่เด่นชัด และตรงประเด็นมากที่สุด ดังนั้นความคิดคล่องตัว จึงเน้นในเรื่องของปริมาณความคิดความคิดยังมีปริมาณมากเท่าไร ย่อมแสดงว่าผู้นั้นมีความคิดคล่องตัวมากเท่านั้น ความคิดคล่องตัวเป็นปริมาณของความคิดที่ไม่ซ้ำกัน ในเรื่องเดียวกันโดยแบ่งเป็น

1. ความคิดคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำเป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างคล่องแคล่ว

2. ความคิดคล่องแคล่วทางการโยงสัมพันธ์ เป็นความสามารถที่จะคิดหาถ้อยคำที่เหมือนกัน หรือคล้ายกันให้ได้มากที่สุดที่จะมากได้ภายในเวลาที่กำหนด

3. ความคิดคล่องแคล่วทางการแสดงออกเป็นความสามารถในการใช้วลีหรือประโยค กล่าวคือ สามารถที่จะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยคที่ต้องการ

4. ความคล่องแคล่วในการคิด เป็นความสามารถที่จะคิดสิ่งที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด ความคิดอย่างคล่องแคล่วนี้ มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหา เพราะในการแก้ปัญหาจะต้องแสวงหาคำตอบ หรือวิธีแก้ไขหลายวิธี และต้องนำเอาวิธีการต่าง ๆ นั้นมาทดลองจนกว่าจะพบวิธีการที่ถูกต้องตามที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 76) ได้กล่าวว่าความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ลักษณะการคิดหาคำตอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้คล่องแคล่ว รวดเร็ว ได้คำตอบในปริมาณที่มาก ในระยะเวลาที่จำกัด

กิลฟอร์ด (Guilford, 1991 : 125 - 143) ได้กล่าวว่าความคล่องแคล่วในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็วแล้วเลือกแนวความคิดที่ดีที่สุดมาใช้แก้ปัญหา สิ่ง que แสดงลักษณะพิเศษของความคล่องในการคิดนอกจากการผลิตแนวความคิดที่มากมายและรวดเร็วแล้ว แนวความคิดที่ผลิตขึ้นมาใหม่นั้น ควรจะเป็นแนวความคิดที่แปลกใหม่ และดีกว่าแนวความคิดที่อยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้บุคคลที่ได้ชื่อว่ามี ความคล่องในการคิด จะต้องมีความสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางในการคิดได้เป็นอย่างดี หลังจากนั้นกิลฟอร์ด กล่าวถึง ความหมายความคล่องแคล่วในการคิดเพิ่มเติมว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว มีปริมาณคำตอบจำนวนมาก แตกต่าง และหลากหลายภายในเวลาที่จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความคิดคล่องแคล่วด้านถ้อยคำเป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว
2. ความคิดคล่องแคล่วด้านการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เป็นความสามารถที่จะคิดหาถ้อยคำที่มีความหมายเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ในเวลาที่กำหนด
3. ความคิดคล่องแคล่วด้านการแสดงออกเป็นความสามารถในการคิดนำคำมาเรียงเป็นวลีหรือประโยคได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยคที่ต้องการ
4. ความคิดคล่องแคล่วในการคิดเป็นความสามารถที่จะคิดในสิ่งที่ต้องการโดยผลิตความคิดได้อย่างหลากหลายภายในเวลาที่กำหนด

คุนส์ (Coons, 1996 : 1154 - 1184) ได้กล่าวว่าความคล่องแคล่วในการคิด หมายถึง ปริมาณความคิดที่คิดได้ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น

1. ความคิดคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word Fluency) เป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำอย่างคล่องแคล่ว
2. ความคิดคล่องแคล่วทางการโยงสัมพันธ์ (Associational Fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดหาถ้อยคำที่เหมือนกัน หรือคล้ายกัน ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ภายในเวลาที่กำหนด

3. ความคิดคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expressional Fluency) เป็นความสามารถในการใช้วลี หรือประโยค กล่าวคือ สามารถที่จะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ ประโยชน์ที่ต้องการ จากการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีความคล่องแคล่วทางการแสดงออกสูงจะมีความคิดสร้างสรรค์

4. ความคล่องแคล่วในการคิด (Ideational Fluency) คือ ความสามารถที่จะคิดสิ่งที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด เช่น ให้คิดหาประโยชน์ของก้อนอิฐมาให้ได้มากที่สุดภายในเวลาที่กำหนดให้ซึ่งอาจเป็น 5 นาที หรือ 10 นาที ความคล่องแคล่วในการคิด มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาเพราะในการแก้ปัญหาจะต้องแสวงหาคำตอบ หรือวิธีแก้ไขหลายวิธี และต้องนำวิธีการเหล่านั้นมาทดลองจนกว่าจะพบวิธีการที่ถูกต้องตามที่ต้องการ

สรุปว่าความคล่องแคล่วในการคิด คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วมีปริมาณคำตอบจำนวนมากแตกต่างและหลากหลายภายในเวลาที่จำกัด

3.3 ความยืดหยุ่นในการคิด

อารี พันธุ์ณี (2546 : 40) กล่าวว่าความยืดหยุ่นในการคิด คือ การกระทำ เป็นความสามารถในการปรับสภาพของความคิดซึ่งความยืดหยุ่นเป็นตัวเสริมให้เกิด ความคิดคล่องตัว มีความแปลกที่แตกต่างออกไปหลีกเลี่ยงการซ้ำซากจำเจเป็นการเพิ่มคุณภาพของความคิดให้มากขึ้น ด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่และมีหลักเกณฑ์มากยิ่งขึ้นประเภทของความคิดยืดหยุ่นแบ่งออกเป็น

1. ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันทีที่เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้ได้หลายอย่าง อย่างมีอิสระเช่นคนที่มีความยืดหยุ่นในการคิดด้านนี้คิดได้ว่าประโยชน์ของก้อนหินมีหลายอย่าง ในขณะที่คนที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์จะคิดได้เพียงอย่างเดียวหรือสองอย่างเท่านั้น

2. ความยืดหยุ่นทางการคิดเปลี่ยนแปลงซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาคนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะคิดได้ไม่ซ้ำกัน

กิลฟอร์ด (Guilford. 1991 : 125 - 143) ได้กล่าวถึงความยืดหยุ่นในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการหาวิธีการหลาย ๆ วิธีมาแก้ไขปัญหาแทนที่จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการคิด จะจดจำวิธีแก้ปัญหาที่เคยใช้ไม่ได้ผล ทั้งนี้เพื่อที่จะไม่นำมาใช้ซ้ำอีก แล้วพยายามเลือกหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา ซึ่งความยืดหยุ่นในการคิดจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความคล่องในการคิดนั่นคือ ความยืดหยุ่นในการคิด และความคล่องในการคิด จะเป็นความสามารถของบุคคลในการหาวิธีการคิดหลาย ๆ วิธี เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาเป็นความจริงที่ว่า บุคคลสร้างแนวความคิด หรือวิธีการแก้ไขปัญหาได้ 20 - 30 วิธีเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งจะได้ผลดีกว่าบุคคลที่หาวิธีการแก้ไขปัญหาเพียง 2 - 3 วิธี

และใช้ไม่ได้ผล ดังนั้นถ้าบุคคลจะพัฒนาหรือปรับปรุงความยืดหยุ่นในการคิดก็จะกระทำได้ โดยการพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี และวิเคราะห์ปัญหาในหลายมุมมองซึ่งจะช่วยให้เขาพัฒนาความยืดหยุ่นทางการคิดได้เป็นอย่างดี หลังจากนั้นกิลฟอร์ด (Guilford) กล่าวถึงความหมายความยืดหยุ่นในการคิดเพิ่มเติมว่า เป็นความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท และหลายทิศทาง เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคยความคิดยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการตัดแปลง และความอิสระในการคิด ซึ่งช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมใหม่ ๆ พัฒนาความคิดให้แตกแขนงในทิศทางที่แตกต่าง ไม่ซ้ำซ้อน นำไปสู่การคิดอย่างมีคุณภาพ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันทีเป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ
2. ความคิดยืดหยุ่นทางการตัดแปลงเป็นความสามารถที่จะคิดได้อย่างหลากหลาย และสามารถคิดตัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้

คูนส์ (Coons, 1996 : 1154 - 1184) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในการคิดเป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้ได้หลายอย่างอย่างอิสระ เช่น คนที่มีความคิดยืดหยุ่นในด้านนี้จะคิดได้ว่าประโยชน์ของก้อนหินมีอะไรบ้างหลายอย่าง ในขณะที่คนที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์จะคิดได้เพียงอย่างเดียวหรือสองอย่างเท่านั้น

สรุปว่าความยืดหยุ่นในการคิด คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท และหลายทิศทาง เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายอย่างอิสระสามารถคิดตัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้ และความสามารถในการคิดอย่างอิสระนำไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์

3.4 ความละเอียดลออในการคิด

อริ พันธ์มณี (2547 : 40) กล่าวถึง ความคิดละเอียดละอ เป็นขั้นตอนที่สามารถอธิบายให้เห็นภาพพจน์ได้อย่างชัดเจน ความคิดละเอียดลออจัดเป็นรายละเอียดที่นำมาตกแตง และขยายความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 76) กล่าวถึง ความคิดรอบคอบละเอียดลออ เป็นลักษณะการคิดช่างสังเกต พิถีพิถัน มีรายละเอียดที่งดงาม สาระชัดเจน ขยายความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คูนส์ (Coons, 1996 : 1154 - 1184) กล่าวว่า ความคิดละเอียดละอ เป็นความคิดในรายละเอียด เพื่อตกแตง หรืออธิบายความคิดหลักให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความคิดละเอียดลออ เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นยิ่งในการสร้างผลงาน

กิลฟอร์ด (Guilford, 1991 : 125 - 143) ได้ให้ความหมายความละเอียดลออในการคิด หมายถึง การคิดในรายละเอียดเพื่อขยายความคิดหลักให้สมบูรณ์ ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถในการสังเกต ไม่ละเลยสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ผู้อื่นมองข้าม ไปผู้ที่มีความละเอียดประณีต แสดงว่า เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพรู้ว่องไวช่างสังเกตลึกซึ้งมีปฏิกิริยาต่อสภาพแวดล้อมตลอดเวลา และสามารถจำแนกแยกแยะได้อย่างรวดเร็ว ความละเอียดลออในการคิดเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นยิ่งในการสร้างผลงานที่มีความแปลกใหม่ให้สำเร็จ พัฒนาการคิดละเอียดลออขึ้นอยู่กับ

1. เด็กที่มีอายุมากกว่าจะมีความสามารถด้านนี้มากกว่าเด็กที่มีอายุน้อย
2. เด็กเพศหญิงจะมีความสามารถด้านนี้มากกว่าเพศชาย
3. เด็กที่มีความสามารถด้านการสังเกตสูงจะมีความสามารถด้านความ

ละเอียดลออในการคิดสูงด้วย ต่อมากิลฟอร์ด (Guilford) ได้กล่าวถึงความหมายความคิดละเอียดลออเพิ่มเติม คือ ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น และยังรวมถึงการเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ อย่างมีความหมายตัวอย่าง เช่น คุณสามารถนำเอากระตักน้ำกับขาเก้าอี้มาผสมผสานกันคิดเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ได้หรือไม่ คุณสามารถเอาวิชาศิลปะกับวิชาคณิตศาสตร์มาสัมพันธ์กันได้หรือไม่ ส่วนความสามารถในการมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น เช่น เด็กคนหนึ่งยื่นมือเครื่องถ่ายเอกสารแล้วครุ่นคิดว่าทำอย่างไรหนอจึงจะมีเครื่องถ่ายเอกสารที่ใส่หนังสือเข้าไปแล้วสั่งให้ถ่ายตามหน้าได้เลย นักประดิษฐ์นักวิทยาศาสตร์ และคนเก่ง ๆ ของโลกที่สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มักมีความสามารถมองเห็น “ช่องโหว่ที่คนอื่นมองไม่เห็น”

สรุปว่าความละเอียดลออในการคิด คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองเห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความคิดนั้นมาเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีความหมาย เพื่อนำมาตกแต่งความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์

บรรยากาศองค์การ

1. ความหมายของบรรยากาศองค์การ

อัลวี จารงค์ (2551 : 18) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาวะที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุริพงษ์ สังข์ชัย (Online, 2556) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง การจัดกิจกรรมทางความคิดที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดการบริการแนะแนว บริการสุขภาพ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ศิลปวัฒนธรรม การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

เซอร์จิโอแวนนี และสตาร์เร็ด (Sergiovanni and Starratt, 1988 : 56) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะ

ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครู-อาจารย์ และนักเรียนนักศึกษาที่มีต่อโรงเรียน

กริกสบี (Grigsby. 1991 : 81 - 88) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมในองค์การกับการทำงานของบุคคล คือ ความผูกพันการยึดติดกับกลุ่มการสนับสนุนจากการบริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงานการควบคุม และนวัตกรรมซึ่งบุคคลในองค์การได้รับรู้ และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2005 : 281) ให้ทัศนะว่าบรรยากาศของโรงเรียนหมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน

สรุปว่าบรรยากาศองค์การ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับบุคลากร และสิ่งแวดลอมต่าง ๆ รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การที่จะก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 137 - 139) ได้กล่าวถึง มิติความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครูดังแสดงในภาพประกอบ 9

บรรยากาศองค์การ		พฤติกรรมของผู้บริหาร	
		เปิด	ปิด
พฤติกรรมของครู	เปิด	บรรยากาศแบบเปิด	บรรยากาศแบบผูกพัน
	ปิด	บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน	บรรยากาศแบบปิด

ภาพประกอบ 9 บรรยากาศองค์การสี่แบบตามทัศนะของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel)

ที่มา : ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 137)

จากภาพประกอบ 9 อธิบายได้ว่าบรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องสรรเสริญเป็นประจำ ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในระดับสูง และให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ใช้การสั่งการ หรืออำนาจบังคับในระดับต่ำ แต่จะใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ เช่นเดียวกับพฤติกรรม

ของครู ซึ่งจะมีพฤติกรรมสนับสนุน มีความโปร่งใส และมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน เป็นมิตร และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีพันธะผูกพันกับการทำงาน หรือกล่าวได้ว่า ทั้งครูและผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบเปิด และเชื่อถือได้อย่างแท้จริง

บรรยากาศแบบผูกพัน (Engaged Climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารใช้ความพยายาม ในการควบคุมอย่างไม่มีประสิทธิผล ในขณะที่ครูกลับมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารที่เข้มงวด อำนาจนิยมไม่ให้การยอมรับ และคำนึงถึง ความต้องการของครู และยังสร้างปัญหาอุปสรรคให้เกิดขึ้นกับครูอีกด้วย แต่ครูจะเพิกเฉยไม่ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะดังกล่าว โดยจะปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในวิชาชีพ มีความผูกพันกับพันธกิจ ให้การยอมรับสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรืออาจกล่าวได้ว่า ครูจะมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพในระดับสูง ขณะที่ผู้บริหารมักขาดภาวะผู้นำ

บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน (Disengaged Climate) เป็นสภาพที่ตรงกันข้ามกับ บรรยากาศแบบผูกพัน คือ ผู้บริหารจะมีลักษณะแบบเปิดมีความเอาใจใส่ให้การสนับสนุนส่งเสริม และรับฟังความคิดเห็นจากครู ให้อิสระในการทำงาน หลีกเลียงภาระงานที่ไม่สำคัญ ส่วนครูจะมี พฤติกรรมไม่ยอมรับ ไม่เป็นมิตร ทั้งกับผู้บริหารและเพื่อนครูด้วยกันเอง แม้ว่าผู้บริหารจะมี พฤติกรรมแบบสนับสนุนเอาใจใส่ยึดหยุ่นอำนวยความสะดวกและไม่ควบคุมอย่างเข้มงวดแต่ครู จะมีลักษณะแบ่งแยกไม่ผ่อนปรนไม่มีพันธะผูกพันกับงานขาดความรับผิดชอบ

บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) จะตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดคือ ทั้งครู และผู้บริหารมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ ผู้บริหารจะไม่ส่งเสริมสนับสนุนไม่ยึดหยุ่น และเป็นผู้สร้างปัญหาเสียเอง ในขณะที่ครูจะแบ่งแยกไม่ผ่อนปรนเฉื่อยชาและขาดความผูกพันกับงาน

ฮัลปีน และครอ์ฟ (Halpin and Croft, 1966 : 59) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การจะประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา โดยแยกเป็นพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชามี 4 มิติ คือ

1.1 มิติขาดความผูกพัน หมายถึง แนวโน้มในการทำงานของบุคลากรที่ทำไปตาม กระบวนการขาดความผูกพันงาน

1.2 มิติอุปสรรค หมายถึง บุคลากรรู้สึกที่ผู้บริหารมอบหมายงานประจำ ให้มากเกินไปมอบหมายงานคณะกรรมการและงานอื่น ๆ จนบุคลากรมีความรู้สึกที่ “มีงานที่ไม่จำเป็นต้องทำ” จำนวนมาก

1.3 มิติขวัญ หมายถึง ขวัญกำลังใจในการทำงานและขวัญกำลังใจทางสังคมของ บุคลากร

1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกอบอุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. พฤติกรรมผู้บริหารมี 4 มิติ คือ

2.1 มิติห่างเหิน หมายถึง ผู้บริหารวางตนเป็นนายไม่มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การสื่อสารใช้เอกสารและไม่ใกล้ชิดเป็นกันเองกับบุคลากร

2.2 มิติมุ่งผลงาน หมายถึง ผู้บริหารนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิดรวมทั้งสั่งการให้ปฏิบัติงานโดยไม่ฟังความคิดเห็นของบุคลากร

2.3 มิติกรุณาปราณี หมายถึง ความอบอุ่นความเป็นมิตรของผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและกระทำสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับบุคลากรตามโอกาส

2.4 มิติเป็นแบบอย่าง หมายถึง ผู้บริหารให้ความพยายามที่จะยกระดับองค์การโดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร

ฟอกซ์ (Fox. 1973 : 33 - 35) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีบรรยากาศดี การทำงานจะบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการการพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้โรงเรียน เป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพอใจครู-อาจารย์ และนักเรียนจะเห็นว่าโรงเรียนมีความหมายและใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนอย่างมีค่า

เซอร์จิโอ ไอแวนนี และสตาร์เร็ด (Sergiovanni and Starratt 1988 : 57) ได้กล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียนไว้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด แสดงถึงสถานการณ์ที่คณะครูมีความพึงพอใจกับการทำงานร่วมกันด้วยดี มีความสามัคคี และทำงานเต็มความสามารถของแต่ละคน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ
2. บรรยากาศแบบปิด หมายถึง สถานการณ์ที่สมาชิกได้รับความพึงพอใจในการทำงานน้อย คณะครูจะมีความจริงจังกันน้อยที่สุด

มอเฮด และกริฟฟิน (Moorhead and Griffin. 1998 : 516) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์การเป็นเครื่องมือสำหรับฝ่ายบริหาร ที่จะทำให้ทราบถึงทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับองค์การ เพื่อนำมาปรับใช้ในการวางแผน การบริหารจัดการในองค์การสมัยใหม่ สำหรับรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นจากภายนอก

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 5 - 12) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การ 2 ประเภท คือ บรรยากาศแบบเปิดเป็นบรรยากาศแบบอบอุ่น เป็นกันเอง และบรรยากาศแบบปิด เป็นบรรยากาศแบบเย็นชา ไม่เป็นส่วนตัว

จากแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผล การสร้างบรรยากาศแบบเปิด

เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องเป็น ประจำ รวมถึงให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในระดับสูง และให้ความเป็นอิสระ แก่ครู ในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นพลังแห่งการยอมรับ ในความสำเร็จขององค์กร

3. องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ภรณ์ อนันต์นาวิ (2545 : 59) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน ความมากน้อยของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้น โดยองค์การ
2. การรวมการตัดสินใจ ความมากน้อยของการสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญ ไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง
3. การเน้นการบรรลุเป้าหมายเป็นความปรารถนาของคนในองค์การ ในอันที่จะ ทำงานอย่างดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
4. การเน้นฝึกรวมและพัฒนา เป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยการจัดให้มีการฝึกรวม และพัฒนาที่เหมาะสม
5. แรงจูงใจเป็นการสร้างสถานภาพขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรในองค์การ
6. การสร้างบรรยากาศที่น่าอยู่ในองค์การ โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้ความมั่นคง แก่บุคลากร แทนความเสี่ยง ให้ความเปิดเผย และร่วมมือร่วมใจ แทนการป้องกันตัวเอง ให้การยอมรับ และสนับสนุนการพัฒนาทักษะ แนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ แก่สมาชิกทุกคน

แอลเดก และบริฟ(Aldag and Brief. 1981 : 423) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศ องค์การออกเป็น 4 มิติ คือ

1. ความเป็นอิสระในการตัดสินใจร่วมกัน
2. โครงสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน
3. การสร้างแรงจูงใจ
4. การสร้างบรรยากาศเชิงบวก

ชไนเดอร์ (Schneider. 1990 : 296) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีองค์ประกอบ 4 มิติ คือ

1. การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย
2. ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. การมุ่งเน้นรางวัล
4. การให้การสนับสนุนในการทำงาน

เคลลี่ (Kelly. 1980 : 246 ; อ้างถึงใน รจนา อิทธิเทพพนา. 2551 : 27) ได้ศึกษาความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กร และสรุปว่าบรรยากาศขององค์กร มีองค์ประกอบดังนี้

1. โครงสร้างของงานเป็นความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กร เช่น กฎระเบียบการรวมอำนาจในการบังคับบัญชาในสถานศึกษา เป็นต้น
2. ความเป็นอิสระ เป็นความรู้สึกนึกคิดในด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร
3. รางวัลตอบแทน เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถ และผลงานหรือไม่
4. ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กร ให้อบอุ่น หรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากน้อยเพียงใด
5. การยอมรับความขัดแย้ง เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร
6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับองค์กร ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร

เคลเนอร์ (Kellner. 1998 : 47 - 77) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น เป็นการปฏิบัติตัวของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับกฎระเบียบ และขั้นตอนในการทำงาน มีอิสระในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน
2. ความรับผิดชอบ เป็นความสามารถในการทำงาน โดยไม่ต้องได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน และรู้สึกภูมิใจที่เป็นเจ้าของงานที่ทำ
3. มาตรฐาน เป็นการกำหนดความพึงพอใจในการบริหารงาน มีการกำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน
4. การให้รางวัล เกิดจากการได้รับการยอมรับในผลของการทำงาน โดยรางวัลที่ได้รับอาจเป็น ตำแหน่ง เงิน สิ่งของ หรือแล้วแต่ความเหมาะสม
5. ความชัดเจน บุคลากรในองค์กรต้องทราบว่า ตนเองถูกคาดหวังในเรื่องงานอย่างไร และรับรู้บทบาทในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน
6. การทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ร่วมตัดสินใจในการวางแผน การนำนโยบายสู่เป้าหมาย และการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

โอเวน (Owen, 1995 : 246 - 248) ได้ศึกษาและอธิบายองค์ประกอบของบรรยากาศแวดล้อมโดยรวมทั้งหมดในองค์การซึ่งเกิดจากองค์ประกอบ 4 มิติ ดังนี้

1. ด้านนิเวศวิทยา (Ecology) เป็นองค์ประกอบทางกายภาพ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อาคารสำนักงาน ซึ่งพิจารณาทั้งอายุการใช้งาน ขนาดของอาคาร ลักษณะการออกแบบอาคาร สภาพทั่วไป และความสะอาดสบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งเครื่องใช้เฟอร์นิเจอร์ตกแต่งต่าง ๆ เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอเทป ลิฟต์ และทุกสิ่งทุกอย่างที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมในองค์การ

2. สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Milieu) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับระบบสังคมในองค์การ ซึ่งรวมถึงทุกอย่างที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ เช่น ทักษะในการทำงาน ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจของบุคลากร ความพึงพอใจในงาน สถานภาพที่เป็นอยู่ ความรู้สึก ค่านิยมขนาดของกลุ่ม เชื้อชาติ ฐานะทางเศรษฐกิจของนักเรียน ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษาของครุภาวะผู้นำ เป็นต้น

3. ระบบสังคม (Social System) เป็นองค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ ได้แก่ การจัดองค์การ โครงสร้างการบริหาร รูปแบบการสื่อสาร กลไกการควบคุมกำกับดูแลแนวทางในการดำเนินงาน การตัดสินใจเป็นแบบใด ใครมีส่วนร่วมบ้าง เป็นต้น

4. วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง ค่านิยม ระบบ ความเชื่อ บรรทัดฐาน แนวคิด ซึ่งเป็นคุณลักษณะของคนในองค์การอันเป็นวิถีทางที่ประพฤติปฏิบัติกันภายในองค์การแห่งนี้

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 2002 : 81 - 84) โดยแบ่งมิติของบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 มิติ คือ

1. โครงสร้างองค์การเป็นมิติที่รับรู้โครงสร้างองค์การของบุคลากร ว่าเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน หากไม่มีโครงสร้างการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความสับสนในบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความรับผิดชอบ เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคลากรที่ได้เป็นเจ้าของงาน สามารถทำงานได้เต็มที่ และเต็มศักยภาพ ของแต่ละบุคคล

3. การให้รางวัลเป็นมิติที่ให้ขวัญ และกำลังใจ กับบุคลากรที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับ และที่สำคัญ การให้รางวัลผลตอบแทน จะต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

4. ด้านความเสี่ยง เป็นมิติที่ส่งเสริมให้บุคลากร กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าทดลองผิดลองถูก ซึ่งเป็นผลดีกับองค์การ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน

5. การทำงานเป็นทีมเป็นมิติที่สะท้อนความไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กร รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี

6. ความจงรักภักดีเป็นมิติสร้างความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร ทำให้รู้สึกอยากทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จ

7. การสนับสนุนการทำงานเป็นมิติที่สร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมระดมแลกเปลี่ยนความคิด และการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพของงาน

8. ความอบอุ่นเป็นมิติเกี่ยวกับบรรยากาศเชิงบวกขององค์กร บุคลากรในองค์กร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำวิเคราะห์ เพื่อสรุปหาองค์ประกอบบรรยากาศองค์กร ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 วิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

องค์ประกอบบรรยากาศองค์กร	การดี อนันต์นวิ (2545)	Kelly (1980)	Aldag and Brief (1981)	Schneider (1990)	Kelner (1998)	Owen. (1995)	Litwin and Stringer (2002)	รวม
1. การสร้างแรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. การยอมรับ		✓						1
3. ความรับผิดชอบ							✓	1
4. การตัดสินใจร่วมกัน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
5. การสนับสนุนพัฒนา	✓			✓				2
6. การสร้างบรรยากาศเชิงบวก	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
7. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					✓			1
8. โครงสร้างองค์กร	✓	✓			✓	✓	✓	5
9. เป้าหมายชัดเจน	✓		✓	✓	✓			4
10. วัฒนธรรม					✓	✓		2

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	การดี อนันต์นาวี (2545)	Kelly (1980)	Aldag and Brief (1981)	Schneider (1990)	Kelner (1998)	Owen. (1995)	Litwin and Stringer (2002)	รวม
11. การทำงานเป็นทีม					✓		✓	2
12. มาตรฐาน					✓			1
13. ความยืดหยุ่น					✓			1
14. นวัตกรรม		✓					✓	2

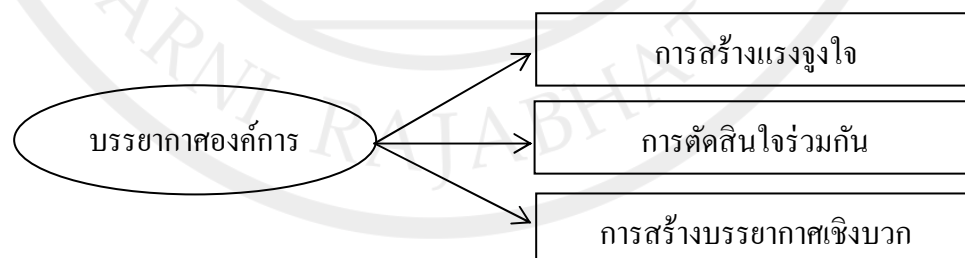
จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การพบว่า มีจำนวน 14 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับสูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างแรงจูงใจ

องค์ประกอบที่ 2 การตัดสินใจร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างบรรยากาศเชิงบวก

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การได้ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 แสดงโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ

3.1 การสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอส และ คาร์โรลล์ (Tois and Carroll. 1982 : 387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ที่กำหนดแนวทางเฉพาะในการบริหาร โดยผู้บริหาร จะจูงใจพนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 218) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีทิศทาง มีเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหาร หรือผู้นำทุกคนต้องให้ความสนใจ และทำให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทั้งต่อตนเอง และผู้ร่วมงาน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความรักสามัคคี มีความผูกพัน ต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับ บุคคล ทีมงาน และองค์กร

แอสติน (Astin. 1968 : 89) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในสถาบันการศึกษาว่า เป็น พฤติกรรม เหตุการณ์ แนวความคิด และลักษณะทางกายภาพ ที่เป็นสิ่งบังคับให้ทุกคนในสังคม หรือสถาบันการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เช่น ลักษณะของอาคารสถานที่ ปรัชญา อุดมการณ์ กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมในสถาบันที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron. 1997 : 142) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ทুমเหตุความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

روبบินส์ (Robbins. 2001 : 154 - 187) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น ไม่ย่อท้อ และอย่างมีทิศทาง เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้น จะเป็นกระบวนการภายในจิตที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำ บางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจ ที่กระทำรวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปว่า การสร้างแรงจูงใจ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การส่งเสริมสนับสนุน ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจ มีความรักสามัคคี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมัครใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ

3.2 การตัดสินใจร่วมกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : ค 5) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจร่วมกันว่า เป็นการ เปิดโอกาสให้หลายบุคคลเข้ามามีส่วนร่วม เป็นกระบวนการ ของการให้ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลอย่างเข้มแข็ง ใช้ความคิด

สร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของกลุ่มบุคคล ในการแก้ปัญหาของการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่า ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะจูงใจให้ผู้นร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนางานด้วยความเต็มใจ เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของชุมชน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ

ชูชัย เทพสาร (2546 : 8) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่าเป็นการกระทำอย่างรอบคอบในการเลือกจากทรัพยากรที่เรามีอยู่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากความหมายของการตัดสินใจมีแนวคิด 3 ประการ คือ

1. การตัดสินใจรวมถึงทางเลือกถ้าหากมีสิ่งเลือกเพียงสิ่งเดียวการตัดสินใจย่อมเป็นไปได้
2. การตัดสินใจ เป็นกระบวนการด้านความคิด จะต้องมียุทธศาสตร์รอบคอบ เพราะอารมณ์ และองค์ประกอบของจิตใจสำนึกมีอิทธิพลต่อกระบวนการความคิดนั้น
3. การตัดสินใจ เป็นเรื่องของการกระทำที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์และความสำเร็จที่ต้องการ และหวังไว้

สุพานี สฤญญ์วานิช (2549 : 166) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการเลือกจากหลาย ๆ ทางเลือกที่มีอยู่ ณ วันนี เวลานี้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการ หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งการตัดสินใจที่ต้องเกี่ยวข้องหรือต้องการการยอมรับ และการร่วมมือในการตัดสินใจควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมรับรู้และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ จะช่วยในการพัฒนาบุคลากรได้ และผู้นำควรมีความสามารถในการประเมินข้อมูล และความคิดเห็นของสมาชิก

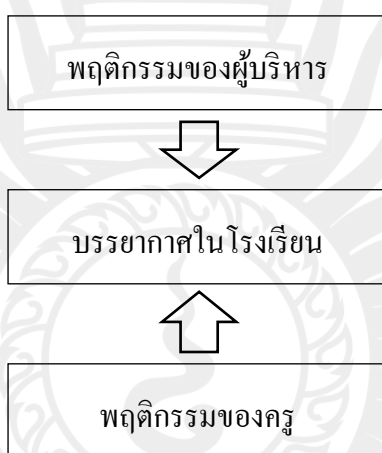
ดัลตัน (Dalton. 1987 : 211) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการเลือกที่ผู้บริหารหรือองค์กรเลือกแนวทางปฏิบัติหนึ่ง จากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง

สรุปว่าการตัดสินใจร่วมกันคือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการวางแผนงาน ปฏิบัติงานประเมินผลงานและปรับปรุงงานร่วมกัน

3.3 การสร้างบรรยากาศเชิงบวก

ภารตี อนันต์นาวี (2545 : 59) ได้กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศที่น่าอยู่ในองค์กร โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้ความมั่นคงแก่บุคลากร แทนความเสี่ยง ให้ความเปิดเผย และร่วมมือร่วมใจ แทนการป้องกันตัวเอง ให้การยอมรับ และสนับสนุนการพัฒนาทักษะ แนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ แก่สมาชิกทุกคน

ฮาลพิน (Halpin, 1966 : 174 - 181) ได้ศึกษาบรรยากาศในโรงเรียน โดยได้ให้ทัศนะว่า บรรยากาศโรงเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำโรงเรียน และพฤติกรรมของครูในฐานะกลุ่มบุคคลในโรงเรียน เนื่องจากพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล จะส่งผลกระทบต่อการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ ทำนองเดียวกันพฤติกรรมของผู้บริหารก็จะส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครู ด้วยเหตุนี้ฮาลพิน (Halpin) จึงเห็นว่าความเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำและพฤติกรรมของบุคคล จึงเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดบรรยากาศในโรงเรียน ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 บรรยากาศของโรงเรียน : สิ่งผสมกลมกลืนพฤติกรรมผู้บริหารและพฤติกรรมครู
ที่มา : ฮาลพิน (Halpin, 1966 : 181)

ฮอย และ โคลเวอร์ (Hoy and Clover, 1986 : 93 - 110) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียน เกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหารและพฤติกรรมครู ได้ข้อสรุปว่า

พฤติกรรมสนับสนุน (Supportive) หมายถึง ผู้บริหารให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู มีความจริงใจยอมรับในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ (Intimate) หมายถึง คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการพบปะกันอยู่เสมอ และให้การสนับสนุนอย่างดีกับทุกคนส่วน

พฤติกรรมร่วมมือ (Collegial) เป็นพฤติกรรมของคณะครูที่แสดงถึงบรรยากาศเปิดมาก หมายถึง คณะครูมีการช่วยเหลือกัน สนับสนุน และยอมรับในความสามารถทางวิชาการของกันและกัน มีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นและภาคภูมิใจในสถาบันของตน

สรุปว่า การสร้างบรรยากาศเชิงบวก คือ กระบวนการที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศแห่งความผูกพันที่อบอุ่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นเอกภาพ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร

เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยจากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ชงชัย ถาวร (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้อย่างเป็นอย่างดี รู้จักสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และศรัทธาตนเอง มองโลกในแง่ดี และสามารถจัดการในการดำเนินชีวิตให้เป็นไปได้เป็นอย่างดีเหมาะสม

ธีรานิษฐ์ สันติพิฤทธิ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ กับบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักวิชาการสาธารณสุข ในเขต 12 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิด ความต้องการของตนเองและผู้อื่น สามารถชี้นำความคิดใหม่ ๆ และการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า

วนิดา ปรียะอนุกุล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถในการเข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ส่งผลให้เกิดองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง และรู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 2) เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และ 3) สุข หมายถึง ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี มีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

อุดมพร แก้วประดิษฐ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและเซวาน์ อารมณ์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้บริหาร โรงงานผลิตรองเท้ากีฬาแห่งหนึ่งว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง และสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถที่จะรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่น ได้ตลอดจนมีทักษะในการเข้าสังคมอันเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพ การสื่อสารที่ดี และเกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน เพื่อจะได้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548 : 151) ศึกษาลักษณะบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการให้กำลังใจตนเองและสามารถเผชิญความคับข้องใจได้สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในและระงับการตอบสนองความต้องการของตนเองได้ตามกาลเทศะอย่างเหมาะสมสามารถควบคุมอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเองได้และขจัดความเครียดที่มาขัดขวางความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ของตนเองมีความเป็นผู้นำ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขทั้งในบ้านในสถานศึกษาในที่ทำงานในสังคมและในโลก

สุพัฒนา หอมบุปผา (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ด้วยสถิติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญความยากลำบาก ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์

จิตติมา วรรณศรี (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่สามารถคิดได้หลากหลายแง่มุม อันเกิดจากการมองเห็นความสัมพันธ์ การจินตนาการ และการบูรณาการประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เข้ากับประสบการณ์ใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม ความคิดสร้างสรรค์นับว่าเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล จากงานวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อีกทั้งการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นภาพในอนาคตที่ผู้บริหารต้องใช้ในการคิด จินตนาการเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นปัจจัยเหตุที่มีอิทธิพลต่อการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ลัดดา พัชรวิภาส (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจูงใจว่า เมื่อบรรยากาศการทำงานดี ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมให้เข้าไปในทิศทางที่ต้องการ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551 : 178 - 179) ได้กล่าวถึง ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ส่งผลต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลจะเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขัน สามารถแก้เหตุการณ์เฉพาะหน้าต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ให้เกิดผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ

พิชาย รัตนดิถ ฅ ฎุเกีต (2552 : 222) กล่าวว่า ผู้นำที่มีการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อผู้อื่น โดยการสื่อสารด้วยการพูด และการเขียนอย่างชัดเจน ส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรสูง

สมชาย เทพแสง (2552 ก : 211) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เกิดจากทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีระดับความต้องการทำงานให้งานสำเร็จในระดับสูง รวมทั้งมีผลผลิต และความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์กรในด้านดี ที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้ในสภาพเหล่านั้น ทั้งทางตรง และทางอ้อม และการรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้ จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา ส่งผลให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก และทำให้การทำงานสามารถบรรลุวิสัยทัศน์

นิกัลชลา ล้นเหลือ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร และความคิดสร้างสรรค์

คณิง นันทะนะ (Online. 2556) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นหัวใจของการทำความเข้าใจระหว่างกันของมนุษย์ในสังคม มนุษย์จะทำความเข้าใจกันได้ ต้องอาศัยการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูล ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิด ความเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข อีกทั้งการสื่อสารยังช่วยให้นักพัฒนาปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

รัศมี ธีนชธร (Online. 2556) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการเจริญขององค์กรหากองค์กรมีบรรยากาศเชิงบวกบุคลากรก็จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คือการสร้างบรรยากาศเชิงบวก

โพร์แฮนด์ (Forehand. 1964 : 162) กล่าวว่า การสื่อสารขององค์กรเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะข่าวสารการสื่อสารจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของการติดต่อในการบริหารและความสัมพันธ์ของกลุ่มซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร การติดต่อสื่อสารตามระดับบนมาล่างตามระดับล่างไปสู่บน หรือในระดับเสมอกันจะสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงานได้

เมกกินสัน (Megginson, 1967 : 219 - 316) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากการติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญและเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงให้บุคคลในองค์การเกิดการประสานงานเพื่อดำเนินการสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การนอก จากนั้นการติดต่อสื่อสารที่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งจะมีผลการเชื่อมโยงไปถึงการจูงใจให้พนักงานหรือสมาชิกในองค์การให้เกิดความรู้สึกที่ดีและความจงรักภักดีต่อองค์การร่วมกัน

ลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 197 - 211 ; อ้างถึงใน ชฎานันท์ สุวรรณฉวี, 2549 : 16 - 17) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดีสามารถส่งผลกระทบต่อบรรยากาศที่ดีได้ โดยผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

บราว และมอเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980 : 667) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การช่วยวางรูปแบบ และความคาดหวังของสมาชิก รวมไปถึงความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์การ บรรยากาศเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่จะต้องพิจารณาก่อนอื่นคือ “บรรยากาศขององค์การ”

เบนนิส (Bennis, 1985 : 7) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจ และกระตือรือร้น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกให้การสนับสนุนสมาชิกทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุวิสัยทัศน์สูงสุด

เลซาวด์ (LeSourd, 1990 : 103 - 110) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จะมีพฤติกรรมเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยม อุดมการณ์ของโรงเรียน จากการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า ซึ่งนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่ดี และเป้าหมายในอนาคต

อาไกรริส (Argyris, 1995 : 20 - 27) ได้เสนอแนวคิด Immaturity - maturity Theory ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศขององค์การที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่า องค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งบรรลุวุฒิภาวะแล้ว เพราะบุคลิกภาพของคนจะค่อยๆพัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็ก มาเป็นผู้ใหญ่ ที่มีความต้องการจะคิด หรือทำอะไรอย่างอิสระ และสร้างสรรค์ ให้สำเร็จด้วยตนเอง การที่องค์การกำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าความสามารถของพนักงาน ย่อมจะก่อให้เกิด

ความรู้สึกผิดหวังและแยกตนออกจากองค์กร การปฏิเสธความรับผิดชอบรวมถึงการต่อต้านองค์กรอีกด้วย

โฮลบลูค (Holbrook, 1997 : 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะพื้นฐานของนักเขียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวน 409 คน มหาวิทยาลัยบอลด์-สเตท ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการเขียน

แซคคาโร และเบนิส (Zaccaro and Bemis, 2004 : 367 - 380) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำ เพื่อทราบถึงวิสัยทัศน์ หรืออนาคตที่เป็นไปได้ นั้น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบ เกิดความเข้าใจ และยอมรับซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทางโดยการใช้วาทศิลป์เช่นการใช้อุปมา การเขียนเป็นคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพสัญลักษณ์ใด ๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์

โทมัส (Thomas, 2005 : 100 - 131) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศภายในโรงเรียนในรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

คาฮาน (Kahan, Online, 2013) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม โดยจริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้นใฝ่ใญ่ใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายองค์กร

ดังนั้น สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลแต่ละปัจจัย ตามแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่เกี่ยวข้องกับการที่ผู้นำต้องกำหนดทิศทาง และเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคต โดยการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม มีการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนั้น ยังส่งผลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยปัจจัยหนึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดขึ้น

ของอีกปัจจัยหนึ่งก่อนที่จะส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลทางตรงต่อ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศในองค์กร โดยที่ปัจจัยด้านการสื่อสาร ส่งผลทางตรงต่อ ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศในองค์กร ส่วนปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลทางตรงต่อ ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร ส่งผลทางตรงต่อ ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์


การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการพัฒนารูปแบบจำลองที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี ตามปรากฏการณ์ธรรมชาติ ไม่อาจทำได้โดยสะดวกเนื่องจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติมีลักษณะซับซ้อน และมีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หลากหลาย ไม่สามารถศึกษาได้ครบทุกองค์ประกอบ การสร้างรูปแบบการวิจัยเป็นการประยุกต์ทฤษฎีเข้ากับสภาพปรากฏการณ์ที่เป็นจริง ในธรรมชาติตามระเบียบวิธีนิรนัยให้ได้รูปแบบที่เป็นสมมติฐานการวิจัย แล้วนำรูปแบบการวิจัยนั้น ไปตรวจสอบด้วยระเบียบวิธีอุปนัย เพื่อหาข้อสรุปว่ารูปแบบการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ควรจะต้องมีการพัฒนาทฤษฎีและสร้างองค์ความรู้ใหม่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 : 2 - 7)

รูปแบบความสัมพันธ์องค์ประกอบเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship Model) อาจเรียกว่า โมเดลลิสเรล (LISREL Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่ประกอบด้วย 1) โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variables) คือ ตัวแปรที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ไม่สามารถวัดได้โดยตรงกับตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) คือ ตัวแปรที่สามารถวัดได้ และใช้เป็นตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝง แบ่งเป็น 2 โมเดลย่อย คือ โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (X) กับโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Y) 2) โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) เป็นโมเดลที่ใช้แสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง ในรูปแบบการวิจัยนั่นเอง โมเดลลิสเรล เป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ 3 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย

1. สัญลักษณ์ของรูปแบบการวิจัย

สัญลักษณ์รูปวงกลม  แทน ตัวแปรแฝงภายนอก (ξ) และตัวแปรแฝงภายใน (η)

สัญลักษณ์รูปสี่เหลี่ยม  แทน ตัวแปรสังเกตได้ (X และ Y)

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้สัญลักษณ์รูปลูกศร \longrightarrow แทน

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม หัวลูกศรจะแสดงทิศทางของอิทธิพล

รูปลูกศรสองหัว \longleftrightarrow แทน ความสัมพันธ์ หรือ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2. ลักษณะของโปรแกรมลิสเรล และข้อตกลงเบื้องต้น

โปรแกรมลิสเรล เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบการวิจัยมีลักษณะเด่น 5 ประการ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 : 8 - 10)

1. โปรแกรมลิสเรล ใช้ทฤษฎีทางสถิติไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Statistical Theory) เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ลักษณะของโมเดลในโปรแกรมลิสเรล ประกอบด้วย โมเดลการวัด (Measurement Model) โมเดลการวัดทำให้โปรแกรมลิสเรลสามารถแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement Error) ได้ โดยใช้การวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis) ในการประมาณค่าตัวแปรแฝงตามโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝง แล้วใช้ตัวแปรแฝงไปวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างนั้นครอบคลุมลักษณะความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบเส้นทุกรูปแบบ จึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relations) โมเดลแบบอิทธิพลทางเดียวหรือแบบอิทธิพลย้อนกลับ (Recursive Models)

3. โปรแกรมที่สามารถใช้ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรตามทฤษฎี โดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi - Square) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square) และรากของกำลังสองของเศษเหลือเฉลี่ย (Root of Mean Square Residuals : RMR) ในการตรวจสอบ

4. ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ต้องตรวจสอบข้อมูลว่าสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยและการวิเคราะห์อิทธิพล ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของข้อตกลงเบื้องต้นโดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนและตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) จะต้องไม่มี

ความคลาดเคลื่อนแต่โปรแกรมลิสเรล จะกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่า ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้อง

5. มีโปรแกรมพรีลิส (Preprocessor for LISREL) สำหรับการคัดเลือกข้อมูล สอดคล้องกับโปรแกรมลิสเรล จะใช้โปรแกรมพรีลิสสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถาม อ่านข้อมูลที่เป็นคะแนนดิบประมาณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และวิเคราะห์การถดถอย รวมทั้งจัดเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม (Covariance Matrix) และบันทึกไว้เพื่อใช้วิเคราะห์โดยโปรแกรมลิสเรลต่อไปได้

การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลจะต้องมีลักษณะตามข้อตกลงเบื้องต้น ดังต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538 : 17 - 20)

1. ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลบนความสัมพันธ์แบบเส้น (Linear) เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships)

2. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอกและภายในและความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ ความคลาดเคลื่อน e, d, z จะต้องมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ กรณีเป็นตัวแปรทวิภาค (Dichotomous Variables) ที่มีค่าเฉลี่ยใกล้ 0.50 ให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่มีความแกร่ง (Robust) นำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรลได้

3. ลักษณะการเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อนมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

3.1 ความคลาดเคลื่อน e และตัวแปรแฝงภายใน E เป็นอิสระต่อกัน

3.2 ความคลาดเคลื่อน d และตัวแปรแฝงภายนอก K เป็นอิสระต่อกัน

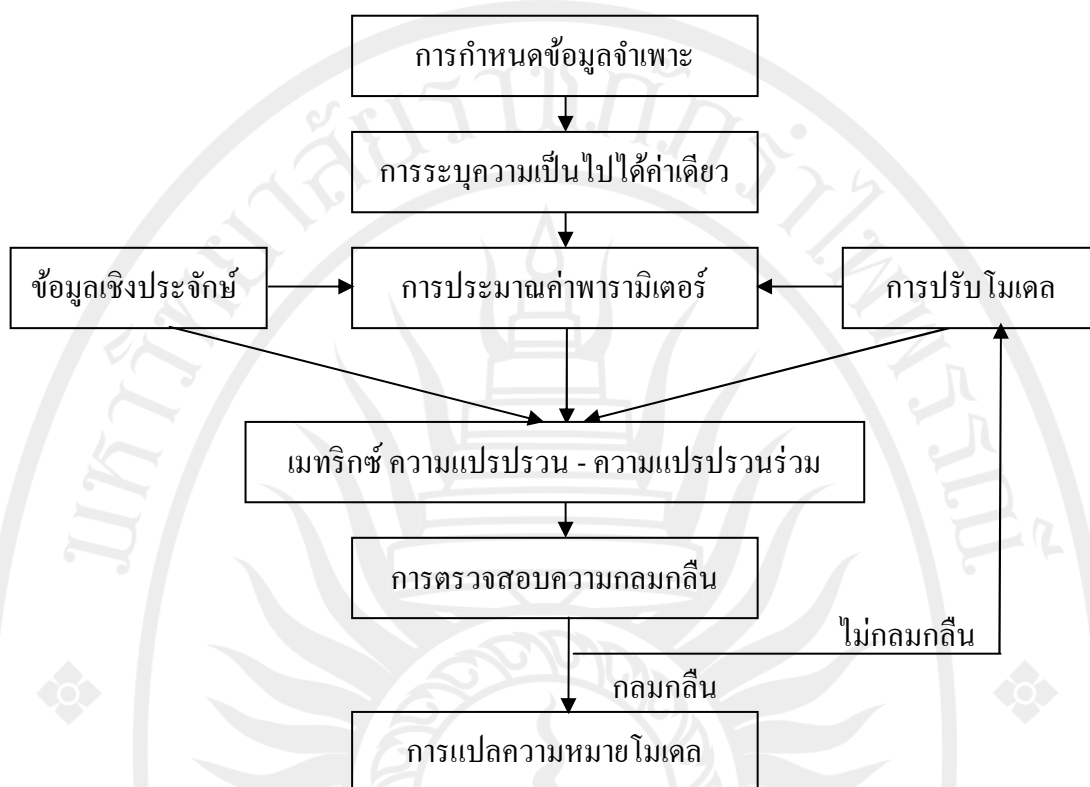
3.3 ความคลาดเคลื่อน z และตัวแปรแฝงภายนอก K เป็นอิสระต่อกัน

3.4 ความคลาดเคลื่อน e, d, z เป็นอิสระต่อกัน

4. กรณีวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series Data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือม (Time Lag) ระหว่างการวัด

3. การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

การดำเนินการเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรลแบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอนดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ที่มา : นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538 : 15 - 16

ขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ดังนี้

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model)
2. การระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)
3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation from the Model)
4. การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model)
5. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Model Adjustment)
6. การแปลผลการวิเคราะห์

จอร์จคอก และซอร์บอม (Joreskog and Sorbom. 1996 : 14 - 15) ได้กล่าวถึง การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบโดยใช้โปรแกรมลิสเรล สามารถทำได้เป็น 3 แนวทาง คือ

1. การทดสอบยืนยันรูปแบบอย่างเข้มงวด (Strictly Confirmatory : SC) เป็นการทดสอบรูปแบบที่ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบสมมติฐานการวิจัยเพียง 1 รูปแบบ แล้วเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อทดสอบรูปแบบนี้ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์คือ ปฏิเสธหรือไม่ปฏิเสธสมมติฐานที่ว่ารูปแบบสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การทดสอบที่ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบทางเลือก (Alternative Model : AM) หรือรูปแบบคู่แข่ง (Competing Models) ไว้แล้ว ใช้โปรแกรมลิสเรลทดสอบเพื่อเลือกรูปแบบที่ดีที่สุด

3. การทดสอบเพื่อพัฒนารูปแบบ (Model Generating : MG) โดยผู้วิจัยกำหนดรูปแบบเริ่มต้นที่อาจปรับเปลี่ยนได้ ถ้าพบว่ารูปแบบเริ่มต้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อาจมีการปรับปรุงรูปแบบทดสอบใหม่ ปรับปรุงและทดสอบซ้ำไปเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้คือ การค้นหารูปแบบที่ไม่เพียงแต่สอดคล้องกับข้อมูล แต่ยังเป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยสามารถตีความพารามิเตอร์ในรูปแบบได้อย่างมีความหมายด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าแนวทางนี้เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบมากกว่าที่จะเป็นการทดสอบรูปแบบเพียงอย่างเดียว

ในทางปฏิบัตินักวิจัยมักใช้แนวทางที่ 3 ในการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบการทดสอบในลักษณะของแนวทางที่ 1 มีโอกาสเกิดขึ้นไปน้อย เพราะนักวิจัยจะไม่พอใจถ้าเพียงแต่จะสรุปว่ารูปแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และยุติการศึกษาเพียงแค่นั้น ส่วนการศึกษาตามแนวทางที่ 2 นั้น ก็มีงานวิจัยจำนวนน้อยที่วิเคราะห์ในแนวทางนี้ เพราะนักวิจัยส่วนใหญ่มักไม่ได้กำหนดรูปแบบคู่แข่งหลาย ๆ รูปแบบไว้ล่วงหน้า

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักของการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุในการศึกษา และทดสอบรูปแบบตามแนวทางที่ 3 ตามแนวทางของจอร์จคอก และซอร์บอม (Joreskog and Sorbom, 1996 : 14 - 15) คือ เมื่อผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับรูปแบบสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่มีความสอดคล้องกัน ก็ดำเนินการพัฒนารูปแบบจนได้รูปแบบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ชนิดที่สามารถอธิบายค่าพารามิเตอร์ได้ดีที่สุด โดยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดตัวแปรแฝง (Latent Variables) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables)

3. ลากเส้นแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบการวิจัย โดยยึดหลักการความเป็นสาเหตุและผลที่เกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรโดยข้อสรุปเชิงทฤษฎี จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. ตรวจสอบรูปแบบการวิจัย เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมลิสเรลและพิจารณาความสอดคล้องจากค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

4.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เป็นค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืน มีค่าเป็นศูนย์ โดยที่ถ้าค่าไค-สแควร์สูงมากแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืน มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าไค-สแควร์ ต่ำมากหรือเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ในการวิเคราะห์โมเดลด้วยโปรแกรมลิสเรล ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมาก เมื่อเทียบกับองศาอิสระ ผู้วิจัยจะปรับโมเดลใหม่ ถ้าผลการวิเคราะห์ที่ได้ใหม่มีค่าไค-สแควร์ลดลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น นั่นคือ GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างค่าฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับ และหลังปรับ กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า GFI ควรมีค่าเข้าใกล้ 1

4.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เมื่อนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ จำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าดัชนี AGFI ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับดัชนี GFI

4.4 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ควรมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ไม่เกิน 2

4.5 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Squared Residual : RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮิกแมน และซิลวา (Hickman and Silva, 1984 : 3) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน เพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์ และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวร และจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกในองค์กรในทุกกระดับ พยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้อง และผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขา การแสดงออกในทางอบอุ่นเกื้อหนุน การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผลสำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึกรู้สึกของ

บุคลากร ให้ความสำคัญห่วงกังวลในงานการสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีส่วนร่วมการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และการประเมินวิสัยทัศน์

เบนนิส (Bennis. 1985 : 7) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทายมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจ และกระตือรือร้น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกรับมาซึ่งการบรรลุวิสัยทัศน์สูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์

เลซาวด์ (LeSourd. 1990 : 103 - 110) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จะมีพฤติกรรมเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยม อุดมการณ์ของโรงเรียน จากการมีส่วนร่วมมุ่งมั่นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า ซึ่งนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่ดี และเป้าหมายในอนาคต ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม และการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

วิลมอร์ (Wilmore. 2002 : 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ผลปรากฏว่าพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ นอกจากผู้นำจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้อื่นเข้าใจ และยอมรับในวิสัยทัศน์นั้นจากนั้นได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การพัฒนาวิสัยทัศน์ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษา ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมาย และกลยุทธ์ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้บริหารต้องสื่อสารให้คนทราบ ทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามาร่วมคิด ร่วมกำหนดแนวทางซึ่งส่งผลให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริงเป็นขั้นของการปฏิบัติตาม

วิสัยทัศน์โดยกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องดำเนินการตามแผนงานหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรรองอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์

แซคคาโร และเบนิส (Zaccaro and Bernis. 2004 : 367) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูดการกระทำเพื่อให้เห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจ และการให้ความสำคัญกับผู้อื่น

โทมัส (Thomas. 2005 : 100 - 131) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศภายในโรงเรียน ในรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกาผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

งานวิจัยในประเทศ

ชงชัย ถาวร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจ และคุมอารมณ์ของตนเองได้อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้อย่างเป็นอย่างไร รู้จักสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการรับรู้เข้าใจ และศรัทธาตนเอง มองโลกในแง่ดี และสามารถจัดการในการดำเนินชีวิตให้เป็นไปอย่างราบรื่น เหมาะสม เช่นเดียวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ประกอบด้วย ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้น และใช้ข้อมูลเป็นเครื่องชี้นำในการคิดและการกระทำสิ่งต่าง ๆ ช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข

ธีรานิตย์ สันติพิฤทธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักวิชาการสาธารณสุข ในเขต 12 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์

เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิด ความต้องการของตนเองและผู้อื่น สามารถชี้นำความคิดใหม่ ๆ และการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า

อุดมพร แก้วประดิษฐ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและเซาว์น อารมณ์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้บริหาร โรงงานผลิตรองเท้ากีฬาแห่งหนึ่ง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง และสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถที่จะรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่น ได้ตลอดจนมีทักษะในการเข้าสังคมอันเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพ การสื่อสารที่ดี และเกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน เพื่อจะได้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

เอือการย์ สันติศิริ (2546 : 80) ศึกษาการสื่อสารกับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทโรงพยาบาลไทยนครินทร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารที่ดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายด้านการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน เปิดรับฟังความคิดเห็นจากระดับล่างตามแนวความคิดการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีความยืดหยุ่นในการคิด และสามารถวางแผนการสื่อสารให้ทันเหตุการณ์ เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

ศรีมาลา จตุพร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับนักเรียนเก่งดี และมีความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศของโรงเรียนใน 7 ด้าน ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย ภาวะผู้นำ สิ่งแวดล้อม ความมีส่วนร่วม การจัดการเรียนการสอน ความคาดหวัง และความร่วมมือ 2) เปรียบเทียบบรรยากาศของโรงเรียนในแต่ละด้านตามขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียน กับนักเรียนเก่งดีและมีความสุข และ 4) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อนักเรียนเก่ง ดี และมีความสุข พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยตัวทำนายที่ดีสำหรับนักเรียนเก่ง (Student Achievement) คือ การจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อม และระเบียบวินัยตามลำดับ ส่วนสิ่งแวดล้อมความร่วมมือและการจัดการเรียนการสอนเป็นตัวทำนายที่ดี สำหรับนักเรียนดี (Student Morality) ในขณะที่ตัวทำนายสำหรับนักเรียนมีความสุข (Student Happiness) คือ สิ่งแวดล้อมและการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ

นริศา จินดานิล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับเพศ เกรดเฉลี่ย บรรยากาศการเรียนการสอน

ปณัสยา เสียงก้อง (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชน พบว่า การติดต่อสื่อสาร การรับรู้พฤติกรรมของเพื่อนร่วมการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการลงโทษ ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์การอยู่ในระดับมาก

วนิดา ปรียะอนุกุล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถในการเข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเอง ได้ ส่งผลให้เกิดองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเองและรู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 2) เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และ 3) สุข หมายถึง ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี มีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

จิตติมา วรธรรมศรี (2550 : 188 - 191) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดี อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ มุ่งไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ

จิตริ เกษสุวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด พบว่า การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ มีอิทธิพลกับระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลา พบว่า ผู้บริหารของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังนี้คือ 1) มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2) การสร้างกลยุทธ์เพื่อผลการดำเนินการที่ดีเลิศซึ่งผู้บริหารได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการตามพันธกิจแต่ละด้าน โดยกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนสื่อสารให้สมาชิกในองค์การทุกระดับได้รับทราบทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 3) สร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ และ 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554 : 255) ได้ศึกษาวิจัยโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยได้ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นคุณลักษณะพิเศษ

ที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความคุณค่า และเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษาเพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคล ถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

พิมใจ วิเศษ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา ตั้งกวดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศรีสุนันท์ อนุจรพันธุ์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรกรณีศึกษา “บริษัท บีซีเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี จะส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กร คือ พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พนักงานสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว พนักงานสามารถคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา ลดความผิดพลาดในการทำงาน

สรุปกรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากข้อสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ การสื่อสารความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ และได้สรุปองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยเพื่อใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาลำดับการเกิดก่อนและหลังของปัจจัยลักษณะการส่งผลโดยตรง หรือโดยอ้อมของตัวแปร โดยอาศัยหลักการเหตุและผลสัมพันธ์เพื่อใช้ในการศึกษางานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18” ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายใน และ

ภายนอกองค์การ สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นเรื่องท้าทาย มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการโน้มน้าว จูงใจ ใ้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์องค์การ สามารถสื่อสารตามวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจแก่บุคลากร

การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจำนวน 19 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบ ที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการส่วนใหญ่เลือก เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในระดับสูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ตามแนวคิดของพรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2547 : 68 - 69), เสวต ดันพลีรัตน์ (2547 : 4), บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548 : 31), พิชาयरัตนดิถก ณ ภูเก็ต (2552 : 222), สมชาย เทพแสง (2552 ข : 83 - 89), ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2553 : 19 - 22), สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553 : 6), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Online. 2556), Sashkin (1988 : 57 - 63), Westley and Mintzberg (1989 : 17 - 32), Braun (1991 : 26), Nanus (1992 : 8), Fisher (1993 : 123 - 129), Leithwood and et al. (1999 : 6), Dubrin (2006 : 94) จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ซึ่งช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ นำไปสู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยเพื่อความชัดเจน และสมเหตุสมผล จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่ามีจำนวน 11 ปัจจัย แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ของปัจจัยที่นักวิชาการส่วนใหญ่เลือก เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในระดับสูง ตามแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 55), พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2547 : 68 - 69), คณิงนิจ อนุโรจน์ (Online. 2552), สุริพงษ์ สังข์ชัย (Online. 2556), Manasse (1986 : 150 - 173), Howell and Frost (1989 : 243 - 269), Nanus (1992 : 158), Manning and Robertson (2002 : 137 - 143), Kantabutra and Avery (2002 : 22 - 39), Kevin (2006 : 566 - 583), Jing and Avery (2008 : 67 - 78), ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. ความฉลาดทางอารมณ์
2. การสื่อสาร
3. ความคิดสร้างสรรค์
4. บรรยากาศองค์การ

1. ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองในการกระตุ้นภายในจิตใจ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการ แสดงความคิด และการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล มองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มีจำนวน 8 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการส่วนใหญ่เลือก เป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ในระดับสูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ตามแนวคิดของทศพร ประเสริฐสุข (2545 : 107 - 109), กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546 : 23), สันห์ ศัลยศิริ (2548 : 23 - 28), Goleman (1995 : 28), Mayer and Salovey (1997 : 11), Cooper and Sawaf (1997 : 13), Bar-On (1997 : 5 - 9), Weisinger (1998 : 16), Saarni (1999 : 140), จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตน
- 1.2 การจูงใจตนเอง
- 1.3 การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น

2. การสื่อสาร เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความต้องการ อารมณ์ และเรื่องราวต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และความร่วมมือในการดำเนินงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ตรงตามเจตนา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสาร พบว่า มีจำนวน 10 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการส่วนใหญ่เลือก เป็นองค์ประกอบของการสื่อสารในระดับสูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ตามแนวคิดของSriussadaporn-Charoenngam and Jablin (1999 : 382 - 418), สมยศ นาวิการ (2546 : 448), ภาณี อนันตนาวิ (2551 : 153 - 154), ชิชณ พันธ์เจริญ (2552 : 3 - 17), ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 20 - 21), ชิชณ พันธ์เจริญ (2552 : 3 - 17), พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 242 - 243), ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (Online. 2556), Berlo (1960 : 40 - 71), Lunenburg and Ornstein (1991 : 18), Robbins and Coulter (1996 : 611 - 613), McQuail (2005 : 39), Barnard (Online. 2013) จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ความมีทักษะการสื่อสาร

2.2 การการใช้ช่องทางการสื่อสาร

3. ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด การทำสิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มีจำนวน 8 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ เลือกเป็นองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ตามแนวคิดของ อารี พันธุ์มณี (2547 : 14), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 76), ถวัลย์มาศ จรัส (2548 : 3), นิพาดา เทวกุล (Online. 2556), Guilford (1991 : 125 - 143), Matlin (1992 : 262), Coons (1996 : 1154 - 1184), จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 ความคิดริเริ่ม

3.2 ความคล่องแคล่วในการคิด

3.3 ความยืดหยุ่นในการคิด

3.4 ความละเอียดลออในการคิด

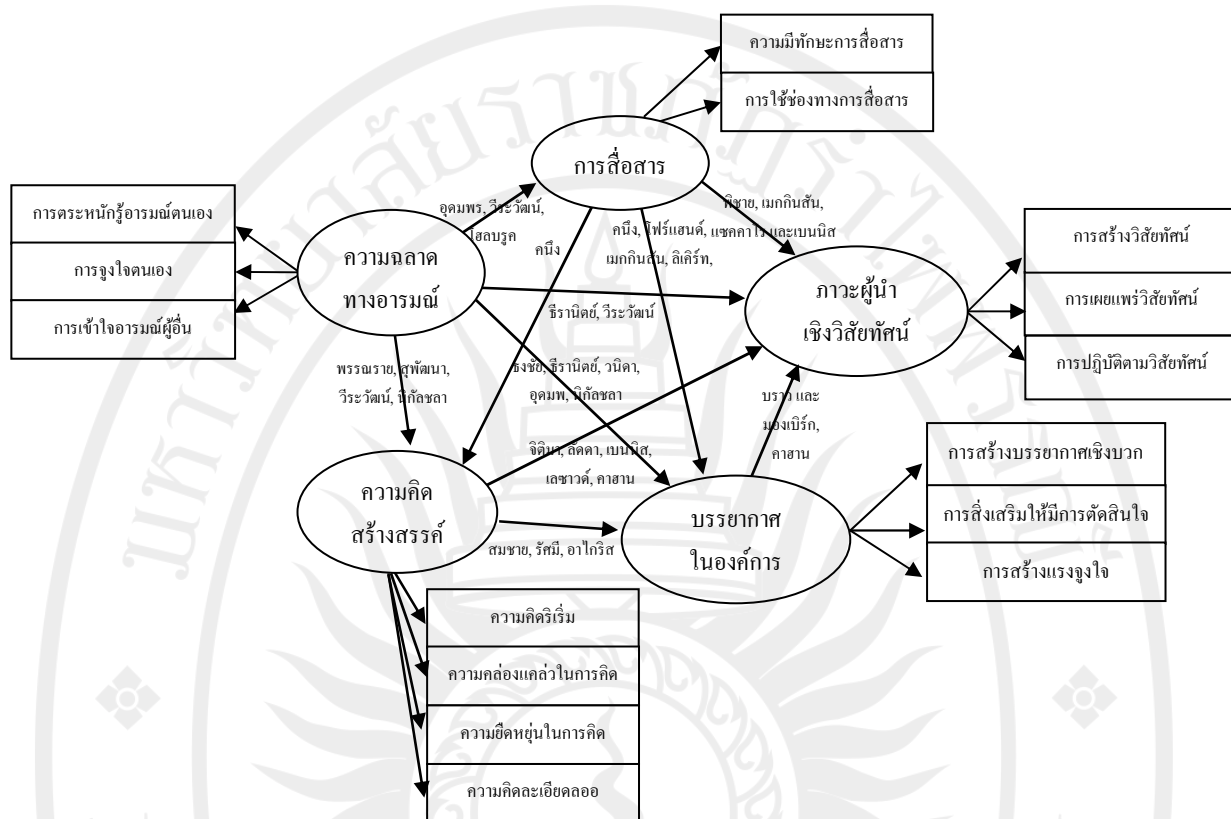
4. บรรยากาศองค์การ เป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การที่จะก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มีจำนวน 22 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการส่วนใหญ่เลือก เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในระดับสูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ตามแนวคิดของภารดี อนันต์นารี (2545 : 59), Kelly (1980 : 246), Aldag and Brief (1981 : 423), Schneider (1990 : 296), Owen (1995 : 246 - 248), Kelner (1998 : 47 - 77), Litwin and Stringer (2002 : 81 - 84) จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

4.1 การสร้างแรงจูงใจ

4.2 การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน

4.3 การสร้างบรรยากาศเชิงบวก

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จำนวน 4 ปัจจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และกำหนดเป็นโมเดล เพื่อใช้ตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามแนวคิดของธงชัย ถาวร (2546 : บทคัดย่อ), ชีรานิตย์ สันติพิฤทธิ (2546 : บทคัดย่อ), วนิตา ปรีชะอนุกุล (2549 : บทคัดย่อ), อุดมพร แก้วประดิษฐ์ (2546 : บทคัดย่อ), พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548 : 151), สุพัฒนา หอมบุปผา (2548 : บทคัดย่อ), จิตมา วรณศรี (2550 : บทคัดย่อ), ลัดดา พัชรวิภาส (2550 : บทคัดย่อ), วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551 : 178 - 179), พิชาย รัตนดิถก ภูเก็ต (2552 : 222), สมชาย เทพแสง (2552 ก : 211), นิกัลชลา สันเทลือ (2554 : 255), คณิง นันทะนะ (Online. 2556), รัศมี ชันยธร (Online. 2556), โฟร์แฮนด์ (Forehand. 1964 : 162), เมกกินสัน (Megginson. 1967 : 219 - 316), ลิเคิร์ต (Likert. 1976 : 197 - 211), บราวและมองเบิร์ก (Brown and Moberg. 1980 : 667), เบนนิส (Bennis. 1985 : 7), เลซาวด์ (LeSourd. 1990 : 103 - 110), อาไกริส (Argyris. 1995 : 20 - 27), โฮลbrook (Holbrook. 1997 : 1), แซคคาโรและเบนนิส (Zaccaro and Bennis. 2004 : 367), โทมัส (Thomas. 2005 : 100 - 131) และคาฮาน (Kahan. Online. 2013) พบว่า การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ขณะที่การสื่อสารส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศในองค์การ ความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศในองค์การ แต่ไม่มีปัจจัยใดส่งผลถึงความฉลาดทางอารมณ์ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยยึดแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อนำมาสร้างโมเดลความสัมพันธ์ และนำโมเดลไปตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และวิเคราะห์อิทธิพล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี-ระยอง) ปีการศึกษา 2556 จำนวน 50 แห่ง 3,054 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี-ระยอง) จำนวน 400 คน ได้มาโดยหลักเกณฑ์และวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูง และมีรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จึงต้องพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ที่ต้องการประมาณค่า โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปร 10 - 20 : 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างโดยรวม 150 - 310 คน (Schumacker, 2004 : 49) ทั้งนี้จะต้องไม่ต่ำกว่า 400 คน ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนพารามิเตอร์ (ตัวแปรสังเกตได้) จำนวน 15 ตัว ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ตามเกณฑ์กลุ่มตัวอย่าง : จำนวนพารามิเตอร์ เป็น 20 : 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง 300 ไม่สอดคล้องกับ
เกณฑ์ขั้นต่ำ ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ให้เป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ 400 คน

2. วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น
(Stratified Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งชั้น 2 ตัวแปร คือ

2.1 แบ่งกลุ่มตามสถานที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้แก่
จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดชลบุรี จำนวน 31 โรงเรียน
และจังหวัดระยอง 19 โรงเรียน

2.2 แบ่งกลุ่มตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา
โดยใช้สัดส่วนที่เท่ากัน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 376 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
24 คน

2.3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในจังหวัดชลบุรี จำนวน 233 คน
ระยอง 143 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำนวน 15 คน ระยอง 9 คน รายละเอียด
ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ที่ตั้ง	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ครู	ผู้บริหาร		ครู	ผู้บริหาร	
จังหวัดชลบุรี	31	1,782	104	1,886	233	15	248
จังหวัดระยอง	19	1,100	68	1,168	143	9	152
รวม	50	2,882	172	3,054	376	172	400

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 1 ฉบับ โดยมีขั้นตอน
การดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามสำหรับข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1961 : 153 ; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 : 107 - 108) โดยให้แต่ละข้อเป็น 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------------|
| 5 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1961 : 153 ; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 : 107 - 108) โดยให้แต่ละข้อเป็น 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------------|
| 5 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษาเพื่อหาค่า IOC นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำข้อความหรือข้อคำถามทั้งหมดไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู และผู้บริหาร ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.21 - 0.80
4. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204 ; อ้างอิงใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2547 : 267) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ที่ตอบคำถามจากแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมของแต่ละปัจจัย และรายด้าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ในภาพรวม รายด้าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อนำผลไปตรวจสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relation Model) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80 for Student

7. การตรวจสอบรูปแบบสมมุติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (Model Evaluation) เป็นการประเมินความถูกต้องของแบบจำลอง โดยประเมิน 2 ส่วน ดังนี้

7.1 ประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม โดยใช้สถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 53 - 60) ดังต่อไปนี้

7.1.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistic) ค่าสถิติไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณค่าไค-สแควร์คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชัน ความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือโมเดลอิสระ ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลอิสระสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซาลิส และสตรองฮอร์ส (Saris and Stronkhorst, 1984 : 200 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 53) เสนอว่าค่าไค-สแควร์ควรมีค่าเท่ากับองศาอิสระ สำหรับโมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นรูปแบบที่มีความสอดคล้องก็คือรูปแบบที่มีค่าไค-สแควร์ ต่ำหรือเข้าใกล้ศูนย์มากที่สุด หรือมีค่าเท่ากับค่าองศาอิสระ

7.1.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนี GFI เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล หลักการพัฒนา GFI คือ การนำค่าไค-สแควร์มาพิจารณา ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าสูงเมื่อเทียบกับองศาอิสระ นักวิจัยปรับ โมเดลใหม่แล้ววิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ค่าไค-สแควร์ ที่ได้ใหม่นี้ถ้ามีค่าลดลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่าโมเดลใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับ และหลังปรับโมเดล กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7.1.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

7.1.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared - Residual = RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นกรเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ซึ่งจะบอกขนาดของส่วนที่เหลือ โดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดล กับข้อมูล

เชิงประจักษ์ ค่าของดัชนี RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าเชิงเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7.1.5 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error Approximation - RMSEA) ค่าของ RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7.2 ประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญในรูปแบบภายหลัง จากการประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองในภาพรวมแล้ว เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ ในแต่ละส่วนว่ามีความถูกต้องและอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X})
3. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ค่าความโด่ง (Kurtosis)
5. ค่าความเบ้ (Skewness)
6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. สถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistic)
2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI)
3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index =

AGFI)

4. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared -Residual = RMR)
5. ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error Approximation - RMSEA)
6. ค่าความน่าจะเป็น (Probability)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการศึกษาดังลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์แทนสถิติและตัวแปรต่าง ๆ โดยให้ความหมาย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables)

Sense แทน ความฉลาดทางอารมณ์

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables)

Comm แทน การสื่อสาร

Think แทน ความคิดสร้างสรรค์

Org แทน บรรยากาศในองค์กร

Vis แทน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables)

X1 แทน ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

X2 แทน การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

X3 แทน การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น




Y1 แทน ความมีทักษะการสื่อสาร

Y2 แทน การใช้ช่องทางการสื่อสาร

Y3 แทน ความคิดริเริ่ม

Y4 แทน ความคล่องแคล่วในการคิด

Y5 แทน ความยืดหยุ่นในการคิด

Y6	แทน	ความคิดละเอียดลออ
Y7	แทน	การสร้างแรงจูงใจ
Y8	แทน	การตัดสินใจร่วมกัน
Y9	แทน	การสร้างบรรยากาศเชิงบวก
Y10	แทน	การสร้างวิสัยทัศน์
Y11	แทน	การเผยแพร่วิสัยทัศน์
Y12	แทน	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
	แทน	ตัวแปรแฝง
	แทน	ตัวแปรสังเกตได้
	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม หัวข้อการแสดงทิศทางอิทธิพล

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjust Goodness of Fit Index)

RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
SRMR	แทน	ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean Square Resident)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effect)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะกลุ่มของตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปร

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 400 ฉบับ ได้ผลวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 8

ตาราง 8 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน (n = 400)	ร้อยละ
1. เพศ	400	100
ชาย	116	29.00
หญิง	284	71.00
2. ตำแหน่ง	400	100
ผู้บริหาร	24	6.00
ครู	376	94.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด	400	100
ปริญญาตรี	292	73.00
สูงกว่าปริญญาตรี	108	27.00
4. ที่ตั้ง	400	100
ชลบุรี	248	62.00
ระยอง	152	38.00

จากตาราง 8 พบว่า ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ร้อยละ 29.00 และเพศหญิง ร้อยละ 71.00

จำแนกตามตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารร้อยละ 6.00 และมีตำแหน่งเป็นครู ร้อยละ 94.00

จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.00 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 27.00

จำแนกตามสถานที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ร้อยละ 62.00 และจังหวัดระยอง ร้อยละ 38.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

การวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลพื้นฐานจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามตัวแปรแฝง และ 15 ประเด็นตามตัวแปรที่สังเกตได้ การแจกแจงข้อมูลดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับทดสอบสมมติฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร

ตัวแปร	ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	\bar{X}	S.D.	ความเบ้ (Skewness)	ความโด่ง (Kurtosis)	ระดับ
Sense			4.05	0.69	-0.82	0.35	มาก
		X1	4.02	0.77	-0.83	0.73	มาก
		X2	4.12	0.69	-0.52	-0.46	มาก
		X3	4.07	0.74	-0.74	0.13	มาก
Comm			4.09	0.68	-0.86	1.15	มาก
		Y1	4.13	0.73	-0.85	0.92	มาก
		Y2	4.05	0.74	-0.76	0.81	มาก
Think			4.05	0.63	-0.43	-0.51	มาก
		Y3	4.09	0.67	-0.67	-0.22	มาก
		Y4	4.06	0.70	-0.47	-0.34	มาก
		Y5	4.05	0.75	-0.67	0.09	มาก
		Y6	4.02	0.71	-0.29	-0.64	มาก
Org			4.04	0.68	-0.48	-0.48	มาก
		Y7	4.08	0.75	-0.59	-0.20	มาก
		Y8	4.04	0.71	-0.51	-0.01	มาก
		Y9	3.99	0.75	-0.42	-0.66	มาก
Vis			4.09	0.67	-0.54	-0.49	มาก
		Y10	4.10	0.69	-0.42	-0.66	มาก
		Y11	4.02	0.68	-0.45	-0.29	มาก
		Y12	4.08	0.75	-0.65	-0.03	มาก

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นตามแนวคิด พบว่า

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในของ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จากการประเมินด้วยมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน แสดงว่าข้อมูลที่ประเมินได้มีค่าใกล้เคียงกันมาก การแจกแจงของ ตัวแปรเกือบเป็น โกล้างปกติ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ การสื่อสาร และ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.09 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.04 ตัวแปรที่สังเกตได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมีทักษะในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก มีค่าเฉลี่ย 3.99

เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.12 องค์ประกอบของตัวแปรการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ความมีทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 4.13 องค์ประกอบของตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ย 4.09 องค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ การสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.08 องค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ การสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย 4.10

ผลการวิเคราะห์ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ในเกณฑ์เหมาะสม คือมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่า ความแตกต่างของคะแนนที่ประเมินนั้นมีความแตกต่างกันไม่มาก โดยตัวแปรแฝงที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ บรรยากาศในองค์กร มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 สำหรับตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 โดยองค์ประกอบความคิดริเริ่ม มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเท่ากับ 0.67 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสามารถในความคิดริเริ่มของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันน้อย

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) พบว่า มีค่าอยู่ในช่วง -0.85 ถึง -0.29 และ -0.66 ถึง 1.15 ตามลำดับ ซึ่งค่าที่ปรากฏส่วนใหญ่มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ หมายถึง ข้อมูลจากตัวแปรโดยส่วนใหญ่ มีการแจกแจงข้อมูลใกล้เคียงปกติ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 15 ตัว มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ตามโมเดลการวัดทั้ง 5 ตัวแปรแฝง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 18 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 15 ตัว ดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	X1	X2	X3
Y1	1														
Y2	.713**	1													
Y3	.650**	.638**	1												
Y4	.607**	.618**	.691**	1											
Y5	.594**	.670**	.643**	.731**	1										
Y6	.573**	.581**	.633**	.715**	.723**	1									
Y7	.575**	.567**	.620**	.635**	.612**	.646**	1								
Y8	.572**	.620**	.636**	.688**	.689**	.675**	.708**	1							
Y9	.535**	.592**	.653**	.680**	.685**	.642**	.663**	.710**	1						
Y10	.584**	.521**	.636**	.617**	.607**	.639**	.683**	.621**	.605**	1					
Y11	.602**	.581**	.625**	.636**	.622**	.650**	.623**	.605**	.610**	.753**	1				
Y12	.623**	.622**	.668**	.671**	.648**	.593**	.591**	.626**	.655**	.696**	.759**	1			
X1	.642**	.604**	.696**	.680**	.640**	.613**	.638**	.671**	.710**	.662**	.669**	.713**	1		
X2	.621**	.588**	.693**	.674**	.689**	.662**	.692**	.695**	.610**	.693**	.629**	.664**	.685**	1	
X3	.657**	.632**	.654**	.684**	.683**	.653**	.657**	.656**	.647**	.679**	.718**	.733**	.681**	.774**	1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**p < .01

จากตาราง 10 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 15 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวกโดยมีค่าตัวเลขสูงมาก แสดงว่า ตัวแปรทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบเดียวกันกับตัวแปรแฝงนั้นจริง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ในตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น (X3) กับตัวแปรการจูงใจตนเอง (X2) มีค่าสูงสุด เท่ากับ .774 รองลงมาคือ ตัวแปรการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Y12) กับตัวแปรการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Y11) มีค่าเท่ากับ .759 และตัวแปรการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Y11) กับตัวแปรการสร้างวิสัยทัศน์ (Y10) มีค่าเท่ากับ .753 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นส่วนที่แสดงถึงความสอดคล้องระหว่างรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบที่คำนวณตามข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่เก็บรวบรวมจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

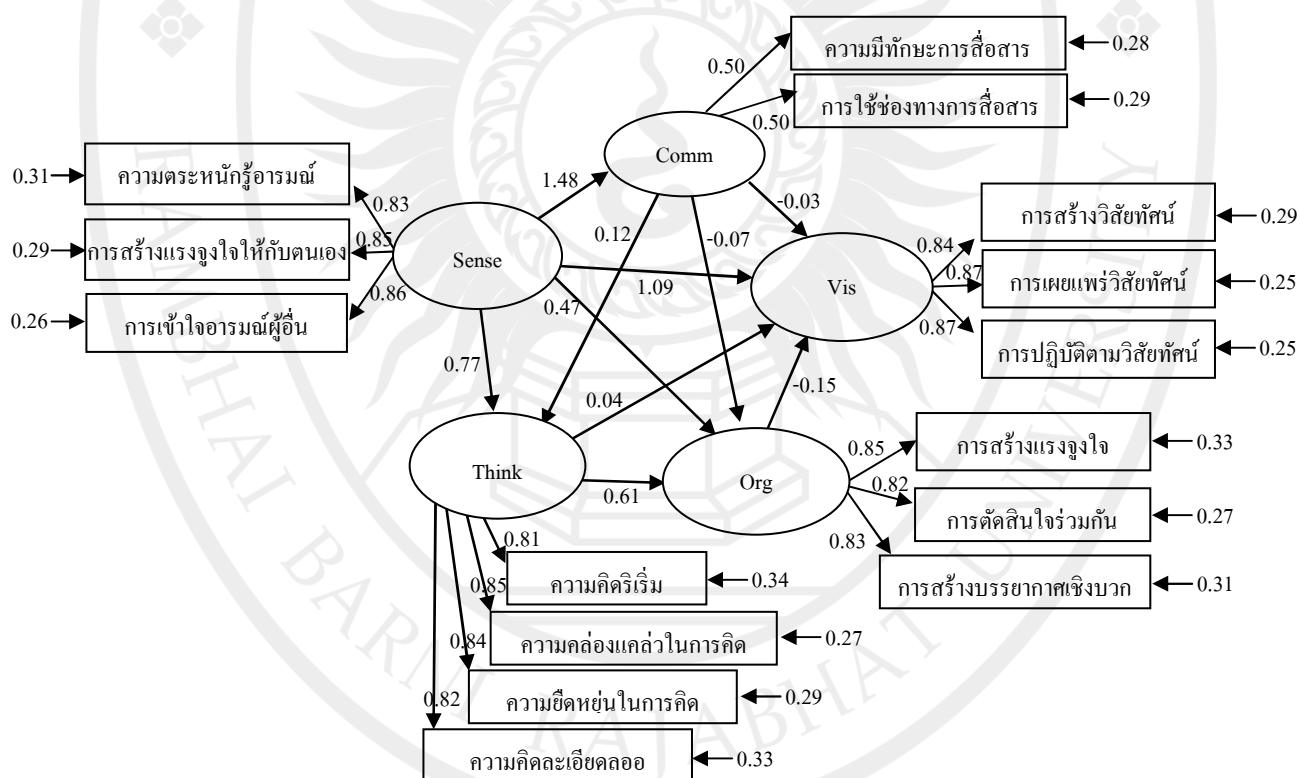
1. ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ระหว่างรูปแบบตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รอบที่หนึ่ง

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยมีผลปรากฏดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว คือ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศในองค์กร และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 15 ตัว คือ ความตระหนักรู้อารมณ์ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น ความมีทักษะการสื่อสาร การใช้ช่องทางการสื่อสาร ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความคิดละเอียดลออ การสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจร่วมกัน การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยมีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังภาพประกอบ 14



$\chi^2 = 263.26$, $df = 80$, $p\text{-Value} = 0.0000$, $RMSEA = 0.076$, $GFI = 0.919$, $AGFI = 0.879$

* $p < .05$

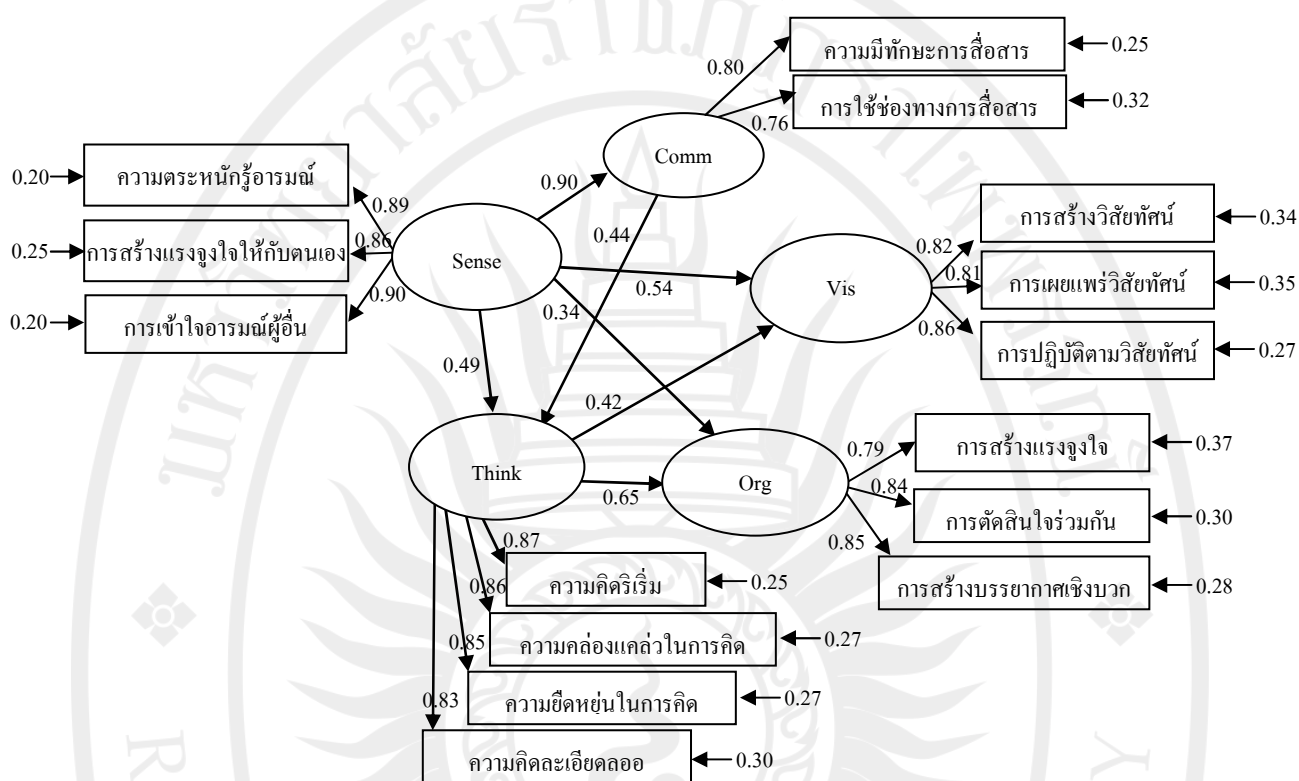
ภาพประกอบ 14 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ระหว่างรูปแบบตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบ 14 พบว่า การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ยังไม่สอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากดัชนีหลาย ๆ ตัวประกอบกันตามเกณฑ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 121) ที่สำคัญคือ ค่าไคแอสควร์ (Chi-Square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 263.26 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom : df) มีค่าเท่ากับ 80 เมื่อนำ 2 ค่ามาหารกันแล้วได้ผลลัพธ์มากกว่า 2 ไม่สอดคล้องตามเกณฑ์ที่ต้องได้ผลลัพธ์น้อยกว่า 2 ระดับนัยสำคัญ (P-value) เท่ากับ 0.000 ไม่สอดคล้องตามเกณฑ์ที่ต้องมีค่าสูงกว่า 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.919 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.879 ไม่สอดคล้องกันตามเกณฑ์ที่ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และเข้าใกล้ 1.00 สำหรับดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized of Root Mean Squared Residual : Standardize RMR) เท่ากับ 0.025 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.076 ไม่สอดคล้องกันตามเกณฑ์ที่ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.05 และเข้าใกล้ 0

จากการพิจารณาดัชนีสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ค่าสถิติทุกตัวยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดล โดยพิจารณาค่าดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices) ที่มีค่าสูงสุด รวมทั้งพิจารณาค่า EP (Expected Parameter Change) ซึ่งเป็นค่าบอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงหลังปรับพารามิเตอร์นั้น

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการปรับโมเดล โดยพิจารณาค่าดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices) ที่มีค่าสูงสุด รวมทั้งพิจารณาค่า EP (Expected Parameter Change) ซึ่งเป็นค่าบอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงหลังปรับพารามิเตอร์ตัวนั้น ผลการปรับโมเดล แสดงดังภาพประกอบ 15



$\chi^2 = 13.15$, $df = 25$, $p\text{-Value} = 0.97466$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.996$, $AGFI = 0.979$

* $p < .05$

ภาพประกอบ 15 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่พัฒนา

จากภาพประกอบ 15 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วไม่สอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากดัชนีหลาย ๆ ตัว ประกอบกันตามเกณฑ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 121) ที่สำคัญคือ ได้ค่าไคแอสควร์ (Chi-square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 13.15 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom : df) มีค่าเท่ากับ 25 เมื่อนำ 2 ค่ามาหารกันแล้วได้ผลลัพธ์น้อยกว่า 2 สอดคล้องตามเกณฑ์ ระดับนัยสำคัญ (P-value) เท่ากับ 0.97466 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ต้องมีค่าสูงกว่า 0.05

ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.996 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.979 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และเข้าใกล้ 1.00 สำหรับดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized of Root Mean squared Residual : standardized RMR) เท่ากับ 0.006 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.0000 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.05 และเข้าใกล้ 0

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรแฝงบนตัวแปรสังเกตได้ นำเสนอดังนี้ ตัวแปรแฝงความฉลาดทางอารมณ์ (Sense) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น (X3) เท่ากับ 0.90 รองลงมาคือ ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X1) เท่ากับ 0.89 และการจงใจตนเอง (X2) เท่ากับ 0.86

ตัวแปรแฝงการสื่อสาร (Comm) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมีทักษะการสื่อสาร (Y1) เท่ากับ 0.80 และ การใช้ช่องทางการสื่อสาร (Y2) เท่ากับ 0.76

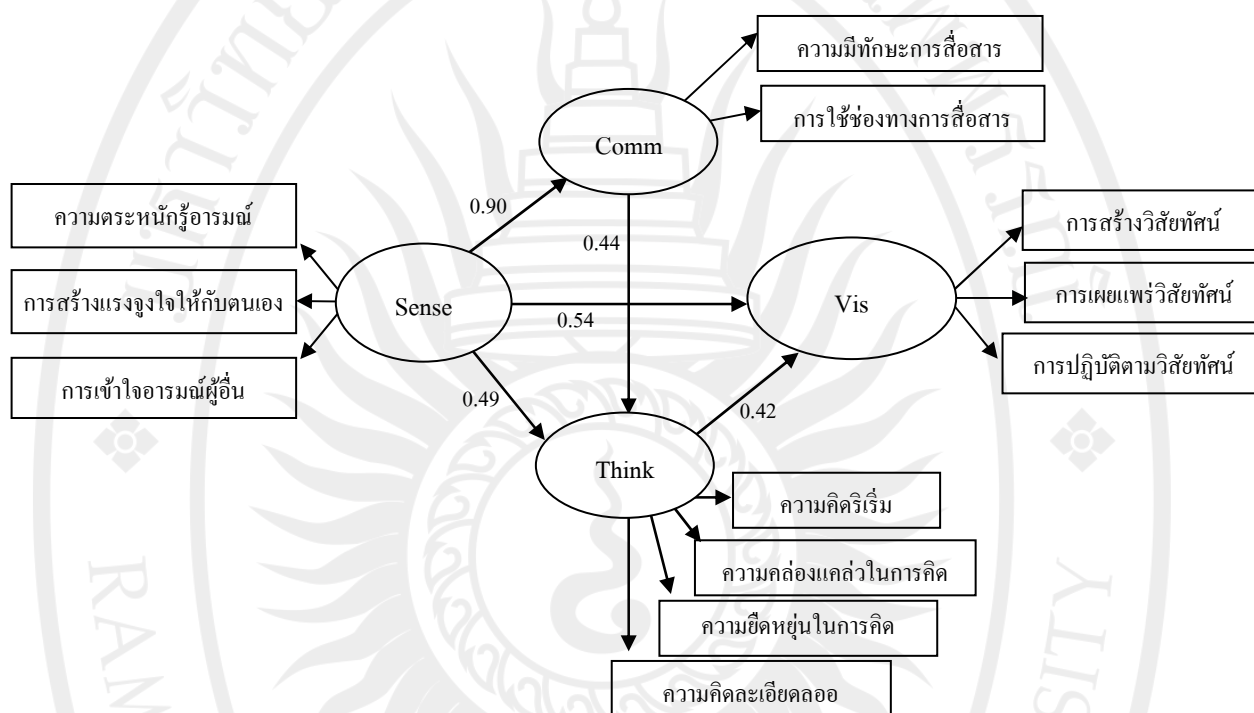
ตัวแปรแฝงความคิดสร้างสรรค์ (Think) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคิดริเริ่ม (Y3) เท่ากับ 0.87 รองลงมาคือ ความคล่องแคล่วในการคิด (Y4) เท่ากับ 0.86 ความยืดหยุ่นในการคิด (Y5) เท่ากับ 0.85 และ ความคิดละเอียดลออ (Y6) เท่ากับ 0.83

ตัวแปรแฝงบรรยากาศในองค์กร (Org) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก (Y9) เท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน (Y8) เท่ากับ 0.84 และการสร้างแรงจูงใจ (Y7) เท่ากับ 0.79

ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Vis) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Y12) เท่ากับ 0.86 รองลงมาคือ การสร้างวิสัยทัศน์ (Y10) เท่ากับ 0.82 และ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Y11) เท่ากับ 0.81

จากการพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติดังนี้ Chi-square = 13.15, df = 25, p-value = 0.97466, RMSEA = 0.000, Standardized RMR = 0.006, GFI = 0.996, AGFI = 0.979 (นงลักษณ์ วิรัชชัย.

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม พบว่า ตัวแปรแฝงบรรยากาศในองค์กร ไม่ส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยจึงสรุปรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้เป็นความรู้ใหม่ ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่

3. ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของตัวแปรแฝง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ มีค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่พัฒนา

ตัวแปรผล	การสื่อสาร			ความคิดสร้างสรรค์			บรรยากาศในองค์กร			ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์					
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE			
ตัวแปรสาเหตุ ความฉลาดทางอารมณ์ (Sense)	0.90*	-	0.90*	0.89*	0.40*	0.49*	0.91*	0.58*	0.34*	0.91*	0.38*	0.54*			
	(0.06)		(0.06)	(0.05)	(0.13)		(0.06)	(0.11)		(0.05)	(0.10)				
การสื่อสาร (Comm)	-	-	-	0.44*	-	0.44*	0.29*	0.29*	-	0.19*	0.19*	-			
				(0.14)		(0.14)	(0.09)	(0.09)		(0.07)	(0.07)				
ความคิดสร้างสรรค์ (Think)	-	-	-	-	-	-	0.65*	-	0.65*	0.42*	-	0.42*			
							(0.13)		(0.13)	(0.12)		(0.12)			
บรรยากาศในองค์กร (Org)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Goodness of Fit	Chi-square = 13.15, df = 25, p-value = 0.97466, RMSEA = 0.000, Standardized RMR = 0.006, GFI = 0.996, AGFI = 0.979														
ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	X1	X2	X3
ความเที่ยง	0.74	0.68	0.75	0.73	0.72	0.69	0.63	0.70	0.71	0.66	0.65	0.73	0.79	0.74	0.80
ตัวแปรแฝง	Comm			Think			Org			Vis					
R-SQUARE	0.69			0.86			0.92			0.87					

TE = Total Effect IE = Indirect Effect DE = Direct Effect * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง ค่าอิทธิพลทางอ้อม ค่าอิทธิพลรวม ของตัวแปรแฝง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสถิติของรูปแบบ ปรากฏข้อค้นพบ ดังนี้

1. ค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Vis) ประกอบด้วย

1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ (Sense) ส่งอิทธิพลทางตรงขนาด 0.54 ส่งอิทธิพลทางอ้อมขนาด 0.38 และส่งอิทธิพลรวมขนาด 0.91 ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 การสื่อสาร (Comm) ส่งอิทธิพลทางอ้อมขนาด 0.19 และส่งอิทธิพลรวมขนาด 0.19 ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ความคิดสร้างสรรค์ (Think) ส่งอิทธิพลทางตรงขนาด 0.42 และส่งอิทธิพลรวมขนาด 0.42 ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กร (Org) ประกอบด้วย

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ (Sense) ส่งอิทธิพลทางตรงขนาด 0.34 ส่งอิทธิพลทางอ้อมขนาด 0.58 และส่งอิทธิพลรวมขนาด 0.91 ต่อบรรยากาศในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การสื่อสาร (Comm) ส่งอิทธิพลทางอ้อมขนาด 0.29 และส่งอิทธิพลรวมขนาด 0.29 ต่อบรรยากาศในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความคิดสร้างสรรค์ (Think) ส่งอิทธิพลทางตรงขนาด 0.65 และส่งอิทธิพลรวมขนาด 0.65 ต่อบรรยากาศในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Think) ประกอบด้วย

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ (Sense) ส่งอิทธิพลทางตรงขนาด 0.49 ส่งอิทธิพลทางอ้อมขนาด 0.40 และส่งอิทธิพลรวมขนาด 0.89 ต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การสื่อสาร (Comm) ส่งอิทธิพลทางตรงขนาด 0.44 และส่งอิทธิพลรวมขนาด 0.44 ต่อบรรยากาศในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อการสื่อสาร (Comm) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Sense) ส่งอิทธิพลทางตรงขนาด 0.90 และส่งอิทธิพลรวมขนาด 0.90 ต่อการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูล พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี (Chi-square = 13.15, df = 25, p-value = 0.97466, RMSEA = 0.000, Standardized RMR = 0.006, GFI = 0.996, AGFI = 0.979) เมื่อพิจารณา

ความเที่ยงในการวัดตัวแปรสังเกตได้ทั้งตัวแปรภายนอก (X) มีค่าอยู่ในช่วง 0.74 - 0.80 และตัวแปรภายใน (Y) มีค่าอยู่ในช่วง 0.63 - 0.70 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงในรูปแบบ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R-SQUARE) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว มีค่าตั้งแต่ร้อยละ 0.69 - 0.92 โดยตัวแปรแฝงการสื่อสาร (Comm) มีค่าต่ำสุด นอกจากนั้นยังพบว่าตัวแปรแฝงทุกตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ร้อยละ 87

ข้อสรุปผลการวิจัยตามสมมุติฐาน

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว คือ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 12 ตัว คือ ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น ความมีทักษะการสื่อสาร การใช้ช่องทางการสื่อสาร ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความคิดละเอียดลออ การสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

2. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

3. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรการสื่อสาร เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3

4. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4

5. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรบรรยากาศในองค์กร เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 5

6. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรการสื่อสาร ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 6

7. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 7

8. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศในองค์กร ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 8

9. ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 9
10. ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 10
11. ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรบรรยากาศในองค์กร ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 11
12. ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 12
13. ตัวแปรการสื่อสารของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศในองค์กร ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 13
14. ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 14
15. ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรบรรยากาศในองค์กร เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 15
16. ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมไปยังตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศในองค์กร ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 16
17. ตัวแปรบรรยากาศในองค์กรของผู้บริหาร ส่งผลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 17

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (ชลบุรี - ระยอง) ปีการศึกษา 2556 รวมทั้งสิ้น 3,054 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ออนไลน์. 2556)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี-ระยอง) จำนวน 400 คน จำแนกเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี 233 คน จังหวัดระยอง 143 คน และผู้บริหารในจังหวัดชลบุรี 15 คน จังหวัดระยอง 9 คน

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูง และมีรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จึงต้องพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ที่ต้องการประมาณค่า โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปร 10 - 20 : 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างโดยรวม 150 - 310 คน (Schumacker, 2004 : 49) ทั้งนี้จะต้องไม่ต่ำกว่า 400 คน ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนพารามิเตอร์ (ตัวแปรสังเกตได้) จำนวน 15 ตัว ผู้วิจัย เมื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์กลุ่มตัวอย่าง : จำนวนพารามิเตอร์ เป็น 20 : 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง 300 ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ขั้นต่ำ ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ให้เป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ 400 คน วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งชั้น 2 ตัวแปร คือ แบ่งกลุ่มตามสถานที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดชลบุรีจำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดระยอง 19 โรงเรียน และ แบ่งกลุ่มตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สัดส่วนที่เท่ากัน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 376 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) ประกอบด้วยเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และที่ตั้ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1961 : 153 ; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 : 107 - 108) ได้อ่านจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.24 - 0.80 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1961 : 153 ; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 : 107 - 108) ได้อ่านาจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.26 - 0.80 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนในครั้งแรกจำนวน 316 ฉบับ หรือเท่ากับร้อยละ 79 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามเพิ่มเติมในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจนกระทั่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ที่ตอบคำถามจากแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมของแต่ละปัจจัย และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 18 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อนำผลไปตรวจสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relation Model) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80 for Student

6. การตรวจสอบรูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (Model Evaluation) เป็นการ ประเมินความถูกต้องของแบบจำลอง โดยประเมิน 2 ส่วน ดังนี้

6.1 ประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม โดยใช้สถิติ วัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 53 - 60) ดังต่อไปนี้

6.1.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistic) ค่าสถิติไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติ ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่า สูงมาก แสดงว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลอิสระ ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้ ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลอิสระสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซาลิส และสตรองฮอส (Saris and Stronkhorst, 1984 : 200 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 53) เสนอว่า ค่าไค-สแควร์ ควรมีค่าเท่ากับองศาอิสระสำหรับโมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นรูปแบบ ที่มีความสอดคล้องก็คือรูปแบบที่มีค่าไค-สแควร์ต่ำหรือเข้าใกล้ศูนย์มากที่สุด หรือมีค่าเท่ากับ ค่าองศาอิสระ

6.1.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนี GFI เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล หลักการพัฒนา GFI คือ การนำค่าไค-สแควร์ มาพิจารณา ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าสูงเมื่อเทียบกับองศาอิสระ นักวิจัยปรับ โมเดลใหม่แล้ววิเคราะห์ ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ค่าไค-สแควร์ ที่ได้ใหม่นี้ถ้ามีค่าลดลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่าโมเดลใหม่ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชัน ความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับ โมเดล กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

6.1.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit - Index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวน ตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

6.1.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared - Residual = RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นารเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ซึ่งจะบอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าของดัชนี RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่ายิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.1.5 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error Approximation - RMSEA) ค่าของ RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.2 ประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญในรูปแบบภายหลังจากการประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองในภาพรวมแล้ว เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละส่วนว่ามีความถูกต้องและอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล

สรุปผลการวิจัย

ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการวิจัย ขั้นตอนของการวิจัย โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว จำแนกเป็นตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัว ตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวนั้นสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 15 ตัว รายละเอียดดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ 4 ตัว จำแนกเป็นตัวแปรแฝงนอก จำนวน 1 ตัว คือ ความฉลาดทางอารมณ์ และตัวแปรแฝงในจำนวน 3 ตัว คือ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศในองค์กร

1.2 ตัวแปรตาม 1 ตัว เป็นตัวแปรแฝงใน คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

1.3 ตัวแปรแฝงที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ และตัวแปรความคิดสร้างสรรค์

1.4 ตัวแปรแฝงที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความคิดสร้างสรรค์ และตัวแปรการสื่อสาร ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความคิดสร้างสรรค์

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปได้ว่า

2.1 องค์ประกอบของตัวแปรแฝง มีดังนี้

2.1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ ความตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง การสนใจตนเอง และการเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น

2.1.2 การสื่อสาร มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนคือ ความมีทักษะการสื่อสาร และการใช้ช่องทางการสื่อสาร

2.1.3 ความคิดสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน คือ ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความคิดละเอียดลออ

2.1.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติดังนี้ Chi-square = 13.15, df = 25, p-value = 0.97466, RMSEA = 0.000, Standardized RMR = 0.006, GFI = 0.996, AGFI = 0.979 ทั้งนี้ตัวแปรแฝงในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ร้อยละ 87

3. ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปได้ว่า

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้วยขนาดอิทธิพล 0.54 และ 0.42 ตามลำดับ

3.2 ความฉลาดทางอารมณ์ และการสื่อสาร ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้วยขนาดอิทธิพล 0.38 และ 0.19 ตามลำดับ

3.3 ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ ส่งอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้วยขนาดอิทธิพล 0.91, 0.19 และ 0.42 ตามลำดับ

3.4 ความฉลาดทางอารมณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศในองค์กร ด้วยขนาดอิทธิพล 0.34 และ 0.65 ตามลำดับ

3.5 ความฉลาดทางอารมณ์ และการสื่อสาร ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศในองค์กรขนาดอิทธิพล 0.58 และ 0.29 ตามลำดับ

3.6 ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ ส่งอิทธิพลรวมต่อบรรยากาศในองค์กร ด้วยขนาดอิทธิพล 0.91, 0.29 และ 0.65 ตามลำดับ

3.7 ความฉลาดทางอารมณ์ และการสื่อสาร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้วยขนาดอิทธิพล 0.49 และ 0.44 ตามลำดับ

3.8 ความฉลาดทางอารมณ์ ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้วยขนาดอิทธิพล 0.40

3.9 ความฉลาดทางอารมณ์ และการสื่อสาร ส่งอิทธิพลรวมต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้วยขนาดอิทธิพล 0.89 และ 0.44 ตามลำดับ

3.10 ความฉลาดทางอารมณ์ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสื่อสาร ด้วยขนาดอิทธิพล 0.90 และส่งอิทธิพลรวมด้วยขนาด 0.90

ข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปผลได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้นั้น เกิดจากอิทธิพลทางตรง 2 ปัจจัย คือ ความฉลาดทางอารมณ์ และความคิดสร้างสรรค์ และเกิดจากอิทธิพลทางอ้อมของความฉลาดทางอารมณ์ คือ การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 ปัจจัยยังร่วมกันส่งอิทธิพลรวมไปยังภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

อภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ข้อสรุปดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถวัดได้จากคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อาจจะเป็นเพราะว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้เข้าใจบริบทของสถานศึกษาทั้งภายใน และภายนอก เพื่อนำวิกฤติ และ โอกาส มาร่วมกำหนด พัฒนา สร้างเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้วิสัยทัศน์เกิดการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างแท้จริง โดยอาศัยปัจจัยที่นำพาให้

บรรลुวิสัยทัศน์ได้ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศ
 ในองค์กร สอดคล้องกับบุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2548 : 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์คือ บุคคล
 ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคต และสานฝันให้เป็นจริง รวมทั้งทำให้
 วิสัยทัศน์ดังกล่าวน่าเชื่อถือ และน่าดึงดูดใจสำหรับองค์กร สอดคล้องกับสนธิธิกร เทพเรณู
 และคณะ (2548 : 64 - 65) กล่าวว่า การมุ่งเน้นอนาคต โดยสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และ
 สถานศึกษา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอด และนำไปปฏิบัติให้
 บังเกิดผลได้ เพื่อให้บรรลุผลตามทิศทางที่ต้องการ สอดคล้องกับเควิน (Kevin, 2006 : 566 - 583)
 กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร
 ความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศขององค์กร สอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2551 : 178 - 179)
 กล่าวว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงส่งผลต่อการสื่อสารระหว่างบุคคล จะเป็นไปอย่างราบรื่น
 สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขัน สามารถแก้เหตุการณ์เฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
 มีไหวพริบ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลาย ๆ ฝ่าย
 ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ให้เกิดผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ โทมัส (Thomas, 2005 :
 100 - 131) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และส่งผล
 ทางบวกต่อบรรยากาศโรงเรียน และบรรยากาศโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 สอดคล้องกับคณิง นันทะนะ (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญในการทำ
 ความเข้าใจระหว่างกันของมนุษย์ในสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเห็น และ
 ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข อีกทั้ง
 การสื่อสารยังช่วยให้มนุษย์พัฒนาปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด สอดคล้องกับ
 ลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 197 - 211 ; อ้างถึงใน ชูวานันท์ สุวรรณมณี, 2549 : 16 - 17) กล่าวว่า การ
 ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดีสามารถส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีได้ โดยผู้บังคับบัญชาแสดงความใจ
 กว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่
 การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี สอดคล้องกับสมชาย เทพแสง (2552 ก : 211) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์
 ในการทำงานเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีระดับความสำเร็จในการทำงานสูง รวมทั้ง
 มีผลผลิต และความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้เกิดบรรยากาศเชิงบวก และทำให้
 การทำงานสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งนานัส (Nanus, 1992 : 315) กล่าวว่า หากปราศจากภาวะผู้นำ
 องค์กรก็เสมือนเรือชูชีพที่อยู่ท่ามกลางทะเลบ้าโดยไม่มีไม้พาย เข็มทิศ แผนที่ และความหวัง
 ผู้บริหารจะต้องเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุด สอดคล้องกับความเป็นจริง และมีความเป็นไปได้ในอนาคต
 เพื่อใช้ในการสร้างพลังในการก้าวไปสู่มาตรฐานแห่งความสำเร็จ สอดคล้องกับคูบริน
 (Dubrin, 1998 : 4) กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถอำนวยความสะดวกให้คนอื่น

หรือผู้ตามที่มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และมีสัญชาตญาณพร้อมที่จะปฏิบัติงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวนิดา ปรียะอนุกุล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความสามารถในการคิด ตัดสินใจแก้ปัญหา ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับโทมัส (Thomas. 2005 : 100 - 131) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศภายในโรงเรียนในรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศโรงเรียน และบรรยากาศโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับจิตติมา วรรณศรี (2550 : 188 - 191) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดี อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ มุ่งไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ และยังกล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่สามารถคิดได้หลากหลายแง่มุม เกิดจากการบูรณาการจากประสบการณ์เดิม เข้ากับประสบการณ์ใหม่ เพื่อใช้แก้ปัญหาที่มีอยู่ไปสู่จุดหมายได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับลัดดา พัชรวิภาส (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจูงใจว่า เมื่อบรรยากาศการทำงานดีย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ สอดคล้องกับฮิกแมน และซิลวา (Hickman and Silva. 1984 : 3) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการ ของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับวิลมอร์ (Wilmore. 2002 : 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ นอกจากผู้นำจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น เพื่อนำมายึดปฏิบัติตามให้เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริง

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18

ประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร และ ความคิดสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรบรรยากาศในองค์กร ไม่ส่งผลต่อตัวแปรใด ๆ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญดังนี้

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นตัวแปรสำคัญของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ถูกจัดให้เป็นตัวแปรแฝงภายนอกเพียงตัวเดียวของงานวิจัย แสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความเฉพาะของบุคคล ซึ่งไม่มีเหตุการณ์หรือตัวแปรใด ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้คือ ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การรู้จักตนเอง และการเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น และเมื่อวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างเพื่อหาเส้นอิทธิพลที่ส่งไปยังภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อทุกตัวแปร กล่าวคือ มีอิทธิพลทางตรงต่อการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศในองค์กร และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยส่งผ่านความคิดสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลรวมต่อการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศในองค์กร และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ อาจเป็นเพราะว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นการรับรู้อารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ที่อยู่ภายในบุคคลโดยใช้สติในการควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้แม้จะเจอกับสถานการณ์ที่ย่ำแย่ โดยเฉพาะการสื่อสารกับบุคคลอื่นที่ต้องใช้ความระมัดระวัง และใช้ให้ถูกกาลเทศะ การสร้างแรงจูงใจที่นำความคิดอย่างสร้างสรรค์และมีประโยชน์ รวมทั้งการเข้าใจสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้ สอดคล้องกับเสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล (2548 : 1 - 11) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักรู้เท่าทันในความคิด ความรู้สึก และภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ได้รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง ซึ่งนำความคิด การกระทำได้อย่างสมเหตุสมผล อันเป็นการเสริมสร้างพันธภาพ การติดต่อสื่อสารที่ดี และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2551 : 179) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้พลังการรู้จักอารมณ์ อันเป็นรากฐานของพลังงานข้อมูล และการสร้างสายสัมพันธ์ สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขัน สามารถแก้เหตุการณ์เฉพาะหน้าต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ให้เกิดผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับฮิกก์ และดูเลวิกส์ (Higgs and Dulewicz. 1999:20) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ การบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยใช้ความสามารถ

บริหารจัดการกับความรู้สึก และอารมณ์ตนเอง มีความสามารถรับรู้ได้ไว มีอิทธิพลต่อบุคคลสำคัญอื่น ๆ และมีความสามารถในการสร้างสมดุลของภาวะจิตใจและ แรงขับของตน ด้วยพฤติกรรมอย่างผู้มีสติสัมปชัญญะ อย่างมีจริยธรรม สอดคล้องกับบาร์ออน และพาคเกอร์ (Bar-On and Parker, 2000 : 102) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นประสิทธิภาพ ความสามารถ และทักษะด้านจิตใจ ความคิด และความรู้สึก ของบุคคล ที่จะส่งผลต่อความสามารถของบุคคลนั้น เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในการจัดการกับความต้องการของตน และความกดดันที่มีอยู่รอบตัว ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี สอดคล้องกับพิมใจ วิเศษ (2554 : 106 - 112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครนายก พบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งในการทำงาน และยังช่วยเสริมความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เกิดการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การสื่อสาร เป็นตัวแปรแฝงในตัวที่หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ความมีทักษะการสื่อสาร และการใช้ช่องทางการสื่อสาร และเมื่อวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างเพื่อหาเส้นอิทธิพลที่ส่งไปยังภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยส่งผ่านไปยังความคิดสร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะว่าการสื่อสารเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล เรื่องราว ความคิด กระบวนการในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และเกิดการพัฒนาความคิดใหม่ที่ดีกว่าเดิมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองให้งานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับวิรัช สงวนวงษ์วาน (2547 : 115) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ การถ่ายโอนความคิด ดังนั้นการติดต่อ สื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมาย และผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง สอดคล้องกับพรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 240) ได้ให้ความหมาย การสื่อสาร คือกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ได้แก่ ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิด ความต้องการ อารมณ์ หรือเนื้อหาสาระต่าง ๆ โดยบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกัน หรือมีความสัมพันธ์กันผ่านช่องทางการสื่อสารเพื่อให้ผู้รับมีความรู้ ความเข้าใจ มีความคิด และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สอดคล้องกับยาเบ็น เรื่องจรูญศรี (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือจากกลุ่มหนึ่ง ไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งการถ่ายทอดอาจใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่สามารถทำให้เข้าใจสารได้ตรงกัน ทำให้เกิดกระบวนการคิด เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการทำงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอือการย์ สันติศิริ (2546 : 80) ศึกษาการสื่อสารกับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โรงพยาบาลไทยนครินทร์ จำกัด พบว่า การสื่อสารที่ดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายด้านการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน เปิดรับฟังความคิดเห็นจากระดับล่าง ตามแนวความคิดการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีความยืดหยุ่นในการคิด และสามารถวางแผนการสื่อสารให้ทันเหตุการณ์เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มากที่สุด สอดคล้องกับศรีสุนันท์ อนุจรพันธุ์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อ การพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา “บริษัท บีซีเนสออนไลน์ จำกัด (มหาชน)” พบว่า การสื่อสารที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถบรรลุเป้าหมายงานได้อย่างรวดเร็ว พนักงานสามารถคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา ลดความผิดพลาดในการทำงาน วิลมอร์ (Wilmore. 2002 : 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พบว่า การสื่อสารให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารต้องสื่อสารให้คนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้าร่วมคิด ร่วมกำหนดแนวทาง และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

2.3 ความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรแฝงตัวที่สองที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้คือ ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความคิดละเอียดลออ และเมื่อวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างเพื่อหาเส้นอิทธิพลที่ส่งไปยังภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ อาจเป็นเพราะว่าความคิดสร้างสรรค์ แสดงถึงความสามารถในการคิดการทำให้สิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาโดยอาศัยการบูรณาความรู้และประสบการณ์ มองเห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น สามารถพูดอธิบายเหตุผลให้เข้าใจได้กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีความคิดนอกกรอบแสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง และปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายได้ สอดคล้องกับ สอดคล้องกับชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546 : 2) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกล หลายแง่มุมการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเกิดการเรียนรู้ เข้าใจ จนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ หรือเพื่อการแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน

ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับสุริพงษ์ สังข์ชัย (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการเกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับกิลฟอร์ด (Guilford, 1988 : 1 - 4) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับฟาฏินา วงศ์เลขา (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี สร้างบรรยากาศในการทำงาน สามารถจูงใจ และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างมีเป้าหมาย สามารถริเริ่มนวัตกรรม และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลี พันธุ์ปาทาน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแปลงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายโดยการปฏิบัติที่แท้จริง ต้องอาศัยกระบวนการความคิด และความพยายามของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนิถุชลา สันเหลือ (2554 : 255) ได้ศึกษาวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษาเพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต สอดคล้องกับเบนนิส (Bennis, 1985 : 7) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับเลซาวด์ (LeSourd, 1990 : 103 - 110) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จะมีพฤติกรรมเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย

ของโรงเรียนการให้ความสำคัญกับค่านิยม อุดมการณ์ของโรงเรียน จากการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า ซึ่งนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่ดี และเป้าหมายในอนาคต สอดคล้องกับวิลมอร์ (Wilmore. 2002 : 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์พบว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะต้องบอกถึงแผนงาน เพื่อเชิญชวนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมคิด ร่วมกำหนดแนวทาง ซึ่งส่งผลให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

2.4 บรรยากาศในองค์กร เป็นตัวแปรแฝงตัวที่สามที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้คือ การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน การสร้างบรรยากาศเชิงบวก และเมื่อวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างเพื่อหาเส้นอิทธิพลที่ส่งไปยังภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในองค์กร ไม่ส่งผลในทางตรง และทางอ้อมต่อตัวแปรอื่นเลย เป็นเพียงตัวแปรที่รับผลเท่านั้น อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศในองค์กรเป็นผลที่ได้รับจากตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ตัวแปรการสื่อสาร และตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้ทักษะในการสื่อสารที่ดี จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมคิดวางแผน ร่วมตัดสินใจ และปรับปรุงพัฒนางานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับอัลวี จารงค์ (2551 : 18) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร เป็นสภาวะที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสุริพงษ์ สังข์ชัย (ออนไลน์. 2556) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร เกิดจากการจัดกิจกรรมทางความคิดที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนว การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ กริกสบี (Grigsby. 1991 : 81 - 88) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมในองค์กรกับการทำงานของบุคคล เกิดจากความผูกพัน การยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากการบริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงานการควบคุม และนวัตกรรมซึ่งบุคคลในองค์กรได้รับรู้และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร สอดคล้องกับฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 137 - 139) ได้กล่าวถึง มิติความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู ได้อธิบายว่าบรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจให้การยกย่องสรรเสริญเป็นประจำ ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในระดับสูง และให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน และมีความผูกพันกับการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีมาลา

จตุพร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับนักเรียนเก่ง ดี และมีความสุข พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การจัดการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อม และความร่วมมือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับนริศ จินดาณิล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับเพศ เกรดเฉลี่ย บรรยากาศการเรียน การสอน สอดคล้องกับปณิสา เสียงก้อง (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชน พบว่า การติดต่อสื่อสาร การรับรู้พฤติกรรมของเพื่อนร่วมการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการลงโทษ ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจิตรี เกษสุวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด พบว่า การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการคิดค้นสินค้า มีอิทธิพลกับระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลของการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงคือ ความฉลาดทางอารมณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมคือ การสื่อสาร จึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลของการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพด้านความฉลาดทางอารมณ์เป็นอันดับแรก เพื่อให้เกิดการผลักดันระบบงานขึ้นสู่วิสัยทัศน์ และเป้าหมายได้ตามต้องการ
2. ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการแสดงออกถึงความสามารถในการคิด เพื่อสรรสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา โดยส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพราะความร่วมมือร่วมใจของกระบวนการความคิด สามารถทำให้วิสัยทัศน์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยด้านการสื่อสาร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ดีมีประโยชน์ ก่อให้เกิดกระบวนการความคิดที่นำไปถึงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารที่ชัดเจน เหมาะสม โดยช่องทางการพูด การเขียนที่กระชับ ตรงประเด็น มีการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ สามารถพูดโน้มน้าวให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเห็นด้วย และยอมรับความคิดเห็น จนสามารถนำหลักความคิดนั้นไปยึดปฏิบัติตามจนบรรลุวิสัยทัศน์ได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถอธิบายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ว่ามีปัจจัยใดบ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูล และแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพด้านความฉลาดทางอารมณ์
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ว่ามีปัจจัยใดบ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูล และแนวทางปฏิบัติในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2535). **ความคิดสร้างสรรค์ หลักการ ทฤษฎี การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2548). **การวัดและประเมินผลอิงมาตรฐานการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- คณิง นันทนะ. (2556). **การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <http://www.chumchonkp.com/data-5113.html>. 22 มิถุนายน 2556.
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2552). **บูรณาการทฤษฎีสู่แนวคิดการสร้างคนเก่งคนดีขององค์กร**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.ahph9thi.gotoknow.org/assets/media/files/000/401/951/original_HRM.pdf?1285730539. 14 สิงหาคม 2556.
- จิตรี เกษสุวรรณ. (2553). **วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด : กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การเงิน).
พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชฎานันท์ สุวรรณมณี. (2549). **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : สายบัตรเครดิต ธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน)**.
สารนิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). **ความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิษณุ พันธุ์เจริญ. (2552). **ปรัชญาของทักษะการสื่อสาร**. กรุงเทพฯ : ธนาเพชร.

- ชูชัย เทพสาร. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกบริษัทรักษา
ความปลอดภัย กรณีศึกษา : ผู้ประกอบการซื้อ-ขาย แลกเปลี่ยนรถยนต์
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- แซร์, เอ. เค. (2549). **ชีวิตนี้ใช่ว่าจะมีดีแค่อย่างเดียว : EQ + IQ = Best Brain Management
Or successful Life.** กรุงเทพฯ : มายแบ็งค็อก.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2548). **ความคิดสร้างสรรค์ในการจัดทำนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :**
21 เซ็นจูรี่.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2545). “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา,”
วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 6 (1) : 107 - 109.
- ทองใบ สุธาจารี. (2551). **ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3.
อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**
- ธงชัย ถาวร. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ธวัช บุญยมณี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.**
- ธิดิภพ ชยธวัช. (2548). **แม่ไม่บริหาร. กรุงเทพฯ : ซี.พี. บุ๊ค แสตนด์คาร์ด.**
- ธีรานิตย์ สันติพิฤทธิ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์กับบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ
ของนักวิชาการสาธารณสุขในเขต 12. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดผลการศึกษา).
สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (lisrel) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย
สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- _____. (2542). **โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- นริศา จินดานิล. (2549). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับ ช่วงชั้นที่ 3
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- นิกัญชลา สันเหลือ. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น**

- นิพาดา เทวกุล. (2556). **ทักษะวิธีคิดแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://pirun.ku.ac.th/lesson1/creative_thinking.html. 5 มิถุนายน 2556.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ : Leadership and Strategic Leaders**. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์. (2547). **การสื่อสารในองค์กรเชิงปฏิบัติการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2548). **มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำเล่ม 1**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปณัสยา เสี่ยงก้อง. (2549). **ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2547). "Leadership for Organizational Effectiveness," **วารสารการบริหารคน**. 3 (24) : 68 - 69.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2548). **จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ครูต้องการ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.kroobannok.com/blog/34543>. 5 สิงหาคม 2556.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชาย รัตนคิดถ กุเกีต. (2552). **องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี : ริงค์บีขอนแก่นบุ๊กส์.
- พิมพ์ใจ วิเศษ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฟาฏินา วงศ์เลขา. (2556). **ผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพ : ตัวชี้วัดสู่ความสำเร็จ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.social.obec.go.th/node/88>. 5 สิงหาคม 2556.
- ภารดี อนันตนาวิ. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารสถานศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____ . (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มนตรี.
- ยาเป็น เรื่องจรรยาสุรี. (2556). **การติดต่อสื่อสาร (Communication)**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.kroobannok.com/blog/20402>. 15 สิงหาคม 2556.
- รจนา อธิเทพพนา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : Diamond in business world.
- รัศมี ชันยธร. (2556). **คิดบวก คิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์พัฒนาคนทำงานยุคใหม่**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.ejobeasy.com/kmdetail.php?n=100809100954>. 5 มิถุนายน 2556.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525**. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ลัดดา พัชรวิภาส. (2550). **บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานชั่วคราว บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วนิดา ปรียะอนุกุล. (2549). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วัลลี พันธุ์ป่าทาน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิณี ชิดเชิดวงศ์. (2545). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เพียร์สันเอดดูเคชั่น อิน โด โชนา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2548). การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2553). ผู้บริหารโรงเรียนตามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 7. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). เซว้อารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุข และความสำเริงของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2551). เซว้นอารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเริงของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- ศรีมาลา จตุพร. (2548). บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับนักเรียนเก่ง ดี และมีความสุข. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรีสุนันท์ อนุจรพันธุ์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (เมษายน - มิถุนายน 2554). “ศึกษาพฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา “บริษัท บีซีเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน),” วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 1 (2) : 147 - 161.
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2556). สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.202.143.162.228/e_office/photo2/142.doc. 15 สิงหาคม 2556.

- เสวต ต้นพลีรัตน์. (2547). “เรื่องของวิศวกรนักบริหาร,” วารสารคณะวิศวกรรมศาสตร์. 2 (4) : 4.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). **กรณีศึกษา : ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เรดเพิร์นครีเอชั่น.
- สนธิรัก เทพเรณู และคณะ. (2548). **การบริหารจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- สมชาย เทพแสง. (2552 ก). **การบริหารจัดการสมัยใหม่ : ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- _____. (2552 ข). **ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ : รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2546). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- สันท์ ศัลยสิริ. (2548). **E.Q. บริหารอารมณ์อย่างฉลาด**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ชบาพับลิชชิง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18. (2556). **ข้อมูลสารสนเทศ**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <http://202.143.144.52/gdatacenter/>. 20 กรกฎาคม 2556.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). **สานฝันด้วยการคิด**. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- _____. (2553). **สารสนเทศ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สุพัฒนา หอมบุปผา. (2548). **การพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ด้วยสติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญความยากลำบาก**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุพานี สฤณีวานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางศรี วิเศษ. (2544). “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน,” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2 (5) : 110 - 111.
- สุริพงษ์ สังข์ชัย. (2556). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <http://www.kroobannok.com/blog/43220>. 4 พฤษภาคม 2556.
- สุริพันธุ์ เสนานุช. (2553). **Visionary Leadership : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลานครินทร์**. กรุงเทพฯ : สถาบันรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- เสนาะ กลิ่นงาม. (2551). **รูปแบบใหม่ของผู้ผู้นำในอนาคต : Leadership for the Future**. กรุงเทพฯ : Management Science Journal.

- เสาวนิตย์ ทวีสันตพินุกูล. (2548). **ภาวะผู้นำปริวรรต : ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา**. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัลวี จารงค์. (2551). **บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1**. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). **ฝักให้คิดเป็น คิดสร้างสรรค์ (ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : ไชยโหมเอ็ดดูเคท.
- _____. (2547). **จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : ไชยโหมเอ็ดดูเคท.
- อุดมพร แก้วประดิษฐ์. (2546). **อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและเขาวนอารมณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการจัดการของผู้บริหาร โรงงานผลิตรองเท้ากีฬาแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกวิทย์ มณีธร. (2552). **รัฐศาสตร์**. กรุงเทพฯ : เอ็ม.ที.เพรส.
- เอื้อการย์ สันติศิริ. (2546). **การสื่อสารกับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โรงพยาบาลไทยนครินทร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ รม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โอบัส แก้วจำปา. (2547). **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Aldag, R. J. and Brief, A. P. (1981). **Managing Organizational Behavior**. New York : West Publishing Company.
- Argyris, C. (1995). **Action Science and Organization Learning**. *Journal of Management Psychology*. New York : Harper and Brother.
- Astin, Alexander W. (1968). **The College Environment**. Washington, D.C. : American Council on Education.
- Barnard, C. I. (2013). **Advanced in Organization and Management Theories**. (Online). Available : <http://www.rungdba-04.blogspot.com/2012/09/chester-barnard.html>. 15 August 2013.
- Bar-On, R. (1997). **Emotional Quotient Inventory : A Measure of Emotional Intelligence**. Toronto : Multi-Health System.
- Bar-On, R. and Parker, J. D. A. (Eds.). (2000). **The Handbook of Emotional Intelligence : Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace**. San Francisco : Jossey-Bass.

- Bass, B.M. and Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership**. 2nd ed. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis and Nanus. (1985). **Leader : The Strategies for Taking Change**. NewYork : Harperand Row.
- Bennis. (1985). **Leader : The Strategies for Taking Change**. New York : Harperand Row.
- Berlo, D. K. (1960). **The Process of Communication : an Introduction to Theory and Practice**. New York : Holt, Rinehart and Winsto.
- Braun, J. B. (1991). "An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship Toschoolclimate," **Dissertation Abstract International**. 52 (4) : 1139.
- Brown, W.B. and Moberg, D. J. (1980). **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley and Sons.
- Caruso. D. (2013). **Competing Models of Emotional Intelligence**. (Online). Available : <http://www.222.virent.com/eq/carcers.html>. 5 June 2013.
- Coons, J. (1996). "Assessing the Work Environment for Creativity," **The Academy of Management Journal**. 39 (5) : 1154 - 1184.
- Cooper. R. K. and Sawaf .A. (1997). **Executive EQ Intelligence in Leadership and Organization**. New York : Grossest & Putna.
- Dalton, F. E. (1987). **Fundamentals of Maketing**. 8th ed. New York : McGraw-Hill.
- Davis, K. (1981). **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Davis,K. and Newstrom, J.W. (1989). **Human Behavior at Work Organizational Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Dubrin, A.J. (1998). **Leadership : Research Finding, Practice and Skills**. Boston : Houghton Muffling.
- _____. (2006). **Leadership : 2nd Asia-pacfic Edition**. Boston : Houghton Mufflin Company.
- Ellis, N. E. and Joslin, A. W. (1990). **Shared Governance and Responsibility : The Keystoleadership, Commitment and Vision in School Reform**. U.S. : Department of Educational Design and Management School of Education.

- Fisher, K. (1993). **Leading Self-directed Work Teams : a Guide to Developing New Team Leadership Skill**. New York : McGraw-Hill.
- Forehand, D.A. (1964). "Environmental Variation in Studies of Organization Behavior," **Psychological Bulletin**. 6 (2) : 162.
- Fox, R. S. (1973). **School Climate Improvement : A Challenge to the School Administrator**. Colorado : Phi Delta Kappa.
- Gardner, H. (1993). **Multiple Intelligences : The Theory in Practice**. New York : Basic Books.
- George, M. J. (2000). "Emotions and Leadership : The Role of Emotional Intelligence," **Human Relation**. (53) 8 : 1027 - 1055.
- Goleman, D. (1995). **Emotional Intelligence It Can Matter More Than IQ**. New York : Bantam Book.
- Goleman, Daniel. (November-December 1998). "What Make a Leader," **Harward Business Review**. 76 (6) : 93 - 102.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1997). **Behavior in Organizations**. 6 th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Grigsby, K.A. (1991). "Perception of the Organization, Climate : Influenced by the Organization Structure," **Journal of Nursing Education**. 30 (2) : 81 - 88.
- Guilford, J.P. (1988). "Some Change in the Structure of Intellect Model," **Education and Psychological Measurement**. 4 (8) : 1 - 4.
- _____. (1991). **The Analysis of Intelligence**. New York : McGraw-Hill.
- Hackman, J. R. (1992). "Group Influences on Individuals in Organizations. In M.D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.)," **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. 3 (1) : 199 - 267.
- Halpin, A.W. and Croft, D.B. (1966). **The Organizational Climate of School**. Chicago : The Midwest Administration Center.
- Halpin, T. B. (1966). **Theory and Research in Administration**. New York : MacMillian.
- Hatch, T. (2009). **The Outside-Inside Connection : Educational Leadership**. New York : McGraw-Hill.

- Hickman, C.R. and Silva, M.A. (1984). **Creating excellence**. New York : New American library.
- Higgs, M. and Dulewicz, V. (1999). **Making Sense of Emotional Intelligence**. NFER - Nelson : Windsor.
- Holbrook, W. L. (1997). "WA Study of the Relationships Between Emotional Intelligence and Basic Writers Skills," **Dissertation Abstract International**. Second : A 58 (7) : 1.
- Howell, J. M. and Frost, D.J. (1989). "A Lap Study of Charismatic Leadership," **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 6 (2) : 243 - 269.
- Hoy, W. K. and Clover, S. (1986). "Elementary School Climate: A Revision of the OCDQ," **Educational Administration Quarterly**. 22 (1) : 93 - 110.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice, 4 th Edition**. New York : McGraw-Hill
- _____. (2005). **Educational Administration : Theory, Research, Andpractice**. 6 th ed. New York : McGraw-Hill.
- _____. (2008). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 8 th Edition. New York : McGraw-Hill.
- Jing, F.F. and Avery, G.C. (2008). Missing Links in Understanding the Relationship between Leadership and Organizational Performance. **International Business & Economics Research Journal**. 7 (5) : 67 - 78.
- Joreskog, K.G. and Sorbom, D. (1996). **Lisrel 8 : Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language**. Chicago : Scientific Software International.
- Kahan, S. (2013). **Leadership :Visionary Leadership**. (Online). Available : <http://www.visionaryleadership.com/free-resources/leadership-visionary-leadership.php>. 4 June 2013.
- Kantabutra,S. and Avery, G.C. (2002). "Proposed Model for Investigating Relationships Between Vision Componentsand Business Unit Performance," **Journal of the Australian and New Zealand Academyof Management**. 8 (2) : 22 - 39.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1982). **The Social Psychology of Organization**. 3 rd ed. New York : John Wiley.

- Keller, R. (1992). "Transformational Leadership and the Performance of Research and Development Project Groups," **Journal of Management**. 18 (3) : 489 - 502.
- Kelley and Robert. (1977). **Communication**. New York : Crowell Company.
- Kelly, J. (1980). **Organizational Behavior**. Illinois : Richard D Irwin.
- Kelner. (1998). "Managing Climate of TQM Organization," **Center for Quality of Quality of Management Journal**. 9 (1) : 47 - 77.
- Kevin, S. G. (2006). "Leader Emotional Expressivity, Visionary Leadership and Organizational Change," **Journal of Leadership & Organization Development**. 27 (7) : 566 - 583.
- Lasswell, H. D. (1964). **The Structure and Function of Communication in Society**. New York : Cooper Square Publishers Inc.
- Leithwood, K. A. et al. (1999). **A Century Quest to Understanding School Leadership**. San Francisco : Jossey Bass.
- Leithwood, K.A. (1992). "The Move toward Transformational Leadership," **Educational Leadership**. 49 (5) : 8 - 12.
- LeSourd, S. J. (1990). "Principals' Attitudes toward Visionary Leadership," **The High School Journal**. 73 (2) : 103 - 110.
- Likert, R. (1976). **New way and Managing Conflict**. New York : McGraw-Hill
- Litwin, G. H. and Stringer, R. A. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. Upper Saddle River : New Jersey.
- Litwin, G. H. and Stringer, R. A. (1968). **Motivation and Organization Climate**. Boston : Harvard University.
- Locke, E. A. et al. (1991). **The Essence of Leadership : The Four Keys to Leading Successfully**. New York : Lexington Books.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (1991). **Educational Administration : Concepts and Practice**. Belmont : Wadsworth.
- Manasse, A.L. (1986). "Vision and Leadership : Paying Attention to Intention," **Peabody Journal of Education**. 69 (1) : 150 - 173.
- Manning, T. and Robertson, B. (2002). "The Dynamic Leader-leadership Development Beyond the Visionary Leader," **Industrial and Commercial Training**. 34 (1) : 137 - 143.

- Matlin, M. W. (1992). **Psychology**. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Mayer, J. D. and Salovey, P. (1997). **What is Emotional Intelligence?. In Salovey, P., Sluyter, D.J.(Eds). Emotional Development and Emotional Intelligence**. New York : NY, Basic Books.
- Mayer, J.D., Caruso, D.R. and Salovey, P. (1999). "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence," **Intelligence**. 27 (4) : 267 - 289.
- McQuail, D. (2005). **Mass Communication Theory**. London : Sage.
- McQuail, D. and Windahl. (1981). **Communication Models**. London and New York : Longman.
- Meggison, S. (1967). **Personnel: A Behavior Approach to Administration**. Illinois : Richard D. Irwin.
- Moorhead, G. and Griffing, R. (1998). **Organization Behavior : Managing People and Organizagion**. 5 th ed. New York : Houghton Muffing.
- Nanus, B. (1992). **Visionary Leadership : Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization**. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Owens, R.G. (1995). **Organizational Behavior in Education: Instructional Leadership and School Reform**. 7 th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (1996). **Management**. 5 th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- _____. (2003). **Organization Behavior : Concepts Controversies and Application**. New Jersey : Pearson prentice hall.
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational Behavior**. 9 th ed. Upper Saddle River, NJ. : Prentice-Hall.
- Russell, R. F. and Stone, G.A. (2002). "A Review of Servant Leadership Attributes : Developing Apractical Model," **Leadership & Organization Development Journal**. 28 (3) : 145 - 157.
- Saarni, C. (1999). **The Development of Emoyional Competence**. New York : Guiford Press.
- Sashkin, M. (1988). **Visionary Leadership**. In J. Conger, R. (ed.). **Kananga and Associates Charismatic Leadership : The Elusive Factor in Organizational Effectiveness**. SanFrancisco,CA : Jossey-Bass.
- Schneider, B. M. (1990). **Managing Organization Behavior**. New York : John Wiley & Sons.

- Schumaker, R. E. (2004). **A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**. 2nd ed.
New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Sergiovanni, T. J. and Starratt, R. J. (1988). **Supervision : Human Perspectives**. New York :
McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T.J. (1990). "Adding Value to Leadership Gets Extraordinary Results,"
Educational Leadership. 47 (8) : 23 - 27.
- Sriussadaporn, C. N. and Jablin, F.M. (1999). A Exploratory Study of Communication
Competence in Thai Organizations. **Journal Business Communication**. 36 (4) :
382 - 418.
- Thomas, G. (2005). **Elementary Principal Emotional Intelligence, Leadership Behaviour,
and Openness : An Exploratory Study**. Ph.D. Dissertation, Department of
Management in Organizational Leadership. Ohio : University of Ohio State.
- Tois and Carroll. (1982). **Dictionary of Management**. (Online). Available :
<http://www.kroobannok.com/blog/20495>. 6 June 2013.
- Torrance, P. E. (1962). **Education and The Creative Potential**. Minneapolis : The Lund Pres.
- Wallach, M.A. and Kogan, N. (2010). **Modes of Thinking in Young Children**. New York :
Holt Rinehart and Winston.
- Weisinger, H. (1998). **Emotional Intelligence at Work : The Untapped Edge for Success**.
San Francisco : Jossey-Bass.
- 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.
- Wofford, Gerloff, and Cummins. (1977). **Communication in Management; Communication
in Organizations**. New York : McGraw-Hill.
- Yukl, G.A. (1989). **Leadership in Organizations**. 2th ed. Englewood Cliffs, NJ :
Prentice-Hall.
- Zaccaro, S. J. and Banks, D. (2004). "Leader Visioning and Adaptability : Bridging the Gap
between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change,"
Human Resource Management. 43 (4) : 367 - 380.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.พีระ รัตน์วิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสมัชชา จันทร์แสง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘” โดยมี ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ที่ ศษ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมรณาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสมัชชา จันทร์แสง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘” โดยมี ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกิติ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสมัชชา จันทร์แสง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘” โดยมี ดร.พรสวรรค์ ศิรศาสนันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุรียมาศ สุขกสิ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์วิมล เอ็ม โฆษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสมัชชา จันทรแสง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘” โดยมี ดร.พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนศรียานุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายสมัชชา จันทร์แสง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘” โดยมี ดร.พรสวรรค์ ศิริศานันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๐๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นายสมัชชา จันทร์แสง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘” โดยมี ดร.พรสวรรค์ ศิริศานันท์ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

.....
แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาความสัมพันธ์
เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ
เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
จำแนกเป็น 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านการสื่อสาร 2) ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ปัจจัย
ด้านบรรยากาศองค์การ 4) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ
1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับโดยใช้
เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- | | |
|-----------|-----------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุดข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถาม
จะถือเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพของท่านแต่ประการใด ทั้งนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์
ข้อมูลและนำไปใช้ในภาพรวม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นายสมัชชา จันทร์แสง

นักศึกษาปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ข้อ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพจริงของท่าน

1. เพศ
() ชาย
() หญิง
2. ตำแหน่ง
() ผู้บริหาร
() ครู
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี
4. ที่ตั้ง
() ชลบุรี
() ระยอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามในแต่ละข้อ แล้วพิจารณาตัดสินใจทำเครื่องหมาย (✓)

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์						
1.	มีสติรู้เท่าทันความคิดความรู้สึกของตนเอง					
2.	สามารถผ่อนคลายเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน					
3.	สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้					
4.	ตระหนักรู้ถึงอารมณ์และความต้องการของตนเอง					
5.	สามารถรับรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ของตนเองได้					
6.	สามารถปรับมุมมองให้เกิดความคิดและการกระทำที่สร้างสรรค์					
7.	สามารถให้กำลังใจตนเองในการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
8.	สามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความท้าทายต่อการทำงาน					
9.	สามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหา					
10.	มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
11.	สามารถเรียนรู้ความรู้สึกของผู้อื่นจากสีหน้า และแววตา					
12.	สามารถใช้คำพูดหรือการกระทำ เพื่อแสดงความเห็นใจ เมื่อพบว่าผู้อื่นไม่สบายใจ					
13.	ไม่แสดงอารมณ์โกรธตอบเมื่อผู้อื่นใช้อารมณ์รุนแรงต่อตนเอง					
14.	สามารถให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหาอย่างเต็มใจ					
15.	ให้คำปลอบโยนและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานที่รู้สึกผิดหวังเสมอ					
16.	สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้					
ปัจจัยด้านการสื่อสาร						
17.	มีความสามารถในการพูด การแสดงอารมณ์ ในเรื่องราวต่าง ๆ ได้ชัดเจน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
18.	มีความสามารถในการสื่อสารสาระสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19.	แสดงปฏิกิริยาตอบสนองในทางบวก เช่น การพยักหน้าการแสดง ความสนใจ เป็นต้น					
20.	มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจ					
21.	มีความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือ ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย					
22.	สามารถเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตาม สถานการณ์					
23.	สามารถเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดข่าวสารได้กระชับ ชัดเจน ผู้ฟัง/ ผู้อ่านสามารถเข้าใจตามวัตถุประสงค์					
24.	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น					
25.	สามารถแสดงออกด้วยการพูด การเขียน และการกระทำ โดยมี ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
26.	สามารถใช้ถ้อยคำกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม และสื่อความหมายได้ชัดเจน					
ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์						
27.	มีความสามารถประยุกต์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ การเสนอ โครงการใหม่และกิจกรรมใหม่ ที่เป็นประโยชน์					
28.	มีความสามารถในการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสม					
29.	มีความคิดแปลกใหม่ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้					
30.	สามารถสร้างผลงานที่แปลกใหม่แตกต่างจากที่เคยทำมาก่อน					
31.	มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองแม้ว่าความคิดนั้น จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้อื่น					
32.	สามารถตอบคำถามครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้					
33.	สามารถตอบคำถามหรือชี้แจงเหตุผลและปัญหาในการทำงานได้ อย่างชัดเจนและรวดเร็ว					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
34.	สามารถตอบคำถามหรืออธิบายข้อสงสัยได้ทันทีเมื่อครูและบุคลากรซักถาม					
35.	สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์					
36.	สามารถอธิบายให้ความเข้าใจกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยใช้คำพูดที่เหมาะสมกับกาลเทศะ					
37.	มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลายและมีเหตุผล					
38.	สามารถยอมรับความคิดที่หลากหลาย และปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					
39.	สามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้มีความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์และส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน					
40.	สามารถคิดตัดแปลงความรู้สร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน					
41.	สามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง					
42.	มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดอยู่ตลอดเวลาเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป					
43.	มีความคิดเสมอว่าแผนงาน นโยบาย โครงการต่าง ๆ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเหตุผล และสถานการณ์ที่เหมาะสม					
44.	มีความคิดอย่างละเอียดรอบคอบทุกครั้งก่อนที่จะนำแนวคิดไปปฏิบัติ					
45.	สามารถใช้ความคิดทบทวนก่อนตัดสินใจในการปฏิบัติงานจริง					
46.	สามารถคิดใคร่ครวญเพื่อหาข้อบกพร่องก่อนลงมือปฏิบัติจริง					
47.	สามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็นหรือไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น ผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น					
48.	สามารถมองเห็นปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลดีต่อองค์การ					
49.	มีความคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ						
50.	มีการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความผูกพันในองค์การ					
51.	มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและเป็นเอกภาพ					
52.	มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมกิจกรรมการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร					
53.	มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
54.	มีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา					
55.	มีบรรยากาศของความเชื่อมั่น ความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงาน					
56.	มีการเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ					
57.	มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้สอบถามข้อสงสัยต่าง ๆ					
58.	ผู้บริหารร่วมแรงร่วมใจกับคณะครูปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
59.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน					
60.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการปฏิบัติงาน					
61.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
62.	มีการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่บุคลากร					
63.	สามารถส่งเสริมให้ครูมีการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
64.	สามารถให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโอกาสต่าง ๆ					
65.	มีการกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพ					
66.	มีการกระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเองที่ชัดเจน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การสร้างวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารมีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
2.	มีการสำรวจบริบท และความต้องการ ทั้งภายใน และภายนอกของสถานศึกษา					
3.	มีการจัดประชุมวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อย กำหนดทิศทางสู่อนาคตของสถานศึกษา และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
4.	มีการเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเช่นการจัดประชุมผู้ปกครอง การจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การเยี่ยมบ้าน					
5.	สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งท้าทายที่สามารถพัฒนา และแก้ไขได้					
6.	มีการกระตุ้นครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้สำเร็จ					
7.	สามารถสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา					
8.	สร้างภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
การเผยแพร่วิสัยทัศน์						
9.	มีความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
10.	มีการจัดประชุมผู้ปกครองและจัดกิจกรรมที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและให้เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์					
11.	สามารถสื่อสาร โน้มน้าวครู และผู้เกี่ยวข้องโดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติตามในวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
12.	สามารถกระตุ้นครูและผู้เกี่ยวข้องให้มีการสื่อสารระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
13.	สามารถใช้เทคนิควิธีการจูงใจบุคลากรโดยใช้คำพูดที่ประทับใจ การอุปมาอุปไมยการใช้คำขวัญสัญลักษณ์และพิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์					
14.	มีการกระตุ้นครูและผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอว่าวิสัยทัศน์จะสำเร็จได้ หากทุกคนทุกฝ่ายให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมและยึดมั่นในวิสัยทัศน์					
15.	สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้					
16.	สามารถอธิบายและชี้แจงให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์					
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
17.	สามารถกำหนดเป้าหมายแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
18.	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
19.	มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีการทำงานเป็นทีม					
20.	สามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
21.	มีการกระจายอำนาจหน้าที่แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคลเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จ					
22.	มีความเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในอันที่จะพัฒนาสู่อนาคตและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น					
23.	สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง					
24.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเรื่อง
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์							
การตระหนักรู้อารมณ์ของตน								
1. มีสติรู้เท่าทันความคิดความรู้สึกของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. สามารถผ่อนคลายเมื่อต้องอยู่ภายใต้ สถานการณ์ที่กดดัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4. ตระหนักรู้ถึงอารมณ์และความต้องการ ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. สามารถรับรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ ของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง								
6. สามารถปรับมุมมองให้เกิดความคิด และการกระทำที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. สามารถให้กำลังใจตนเองในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. สามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นแรง กระตุ้นให้เกิดความท้าทายต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. สามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการ แก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น								
11. สามารถเรียนรู้ความรู้สึกของผู้อื่นจาก สีหน้า และแววตา	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	ของผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
12. สามารถใช้คำพูดหรือการกระทำ เพื่อแสดงความเห็นใจ เมื่อพบว่าผู้อื่น ไม่สบายใจ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13. ไม่แสดงอารมณ์โกรธตอบเมื่อผู้อื่นใช้ อารมณ์รุนแรงต่อตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. สามารถให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา อย่างเต็มที่	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15. ให้คำปลอบโยนและให้กำลังใจแก่ ผู้ร่วมงานที่รู้สึกผิดหวังเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยด้านการสื่อสาร								
ความมีทักษะการสื่อสาร								
17. มีความสามารถในการพูด การแสดงอารมณ์ ในเรื่องราวต่าง ๆ ได้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
18. มีความสามารถในการสื่อสารสาระสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. แสดงปฏิกริยาตอบสนองในทางบวก เช่น การพยักหน้าการแสดง ความสนใจ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21. มีความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความ เข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	การใช้ช่องทางการสื่อสาร							
22. สามารถเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. สามารถเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอด ข่าวสารได้กระชับ ชัดเจน ผู้ฟัง/ผู้อ่าน สามารถเข้าใจตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
24. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
25. สามารถแสดงออกด้วยการพูด การเขียน และการกระทำ โดยมีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26. สามารถใช้ถ้อยคำกับครู และบุคลากร ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและ สื่อความหมายได้ชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์								
ความคิดริเริ่ม								
27. มีความสามารถประยุกต์ในการสร้าง นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ ที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. มีความสามารถในการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
29. มีความคิดแปลกใหม่ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความเป็นไปได้ในการ ประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	30. สามารถสร้างผลงานที่แปลกใหม่ แตกต่างจากที่เคยทำมาก่อน	+1	+1	+1	+1			
31. มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของ ตนเองแม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะไม่ตรงกับ ความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ความคล่องแคล่วในการคิด								
32. สามารถตอบคำถามครูและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33. สามารถตอบคำถามหรือชี้แจงเหตุผล และปัญหาในการทำงานได้อย่างชัดเจน และรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34. สามารถตอบคำถามหรืออธิบายข้อสงสัย ได้ทันทีเมื่อครูและบุคลากรซักถาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
36. สามารถอธิบายให้ความเข้าใจกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยใช้คำพูด ที่เหมาะสมกับกาลเทศะ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
37. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบ ได้อย่างหลากหลาย และมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความยืดหยุ่นในการคิด								
38. สามารถยอมรับความคิดที่หลากหลาย และปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	ของผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
39. สามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้มี ความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้าง นวัตกรรมที่สร้างสรรค์และส่งผลถึง คุณภาพผู้เรียน	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
40. สามารถคิดค้นแปลงความรู้สร้าง นวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์และ ครอบคลุมทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41. สามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมี ข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42. มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด อยู่ตลอดเวลาเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43. มีความคิดเสมอว่าแผนงาน นโยบาย โครงการต่างๆ สามารถปรับเปลี่ยนได้ ตามเหตุผล และสถานการณ์ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความละเอียดลออในการคิด								
44. มีความคิดอย่างละเอียดรอบคอบทุกครั้ง ก่อนที่จะนำแนวคิดไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45. สามารถใช้ความคิดทบทวนก่อนตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46. สามารถคิดใคร่ครวญเพื่อหาข้อบกพร่อง ก่อนลงมือปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47. สามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น หรือไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น ผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	48. สามารถมองเห็นปัญหา และวิธีการ แก้ปัญหาที่ได้ผลดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1			
49. มีความคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.60	ใช้ได้
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ								
การสร้างบรรยากาศเชิงบวก								
50. มีการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความผูกพัน ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51. มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน เป็นทีมและเป็นเอกภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52. มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมกิจกรรม การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53. มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54. มีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการสร้าง นวัตกรรม ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55. มีบรรยากาศของความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ต่อกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน								
56. มีการเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากร ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57. มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องได้สอบถามข้อสงสัยต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58. ผู้บริหารร่วมแรงร่วมใจกับคณะครู ปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	59. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมคิดวางแผนงาน	+1	+1	+1	+1			
60. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางปรับปรุง การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การสร้างแรงจูงใจ								
62. มีการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนที่เหมาะสม แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63. สามารถส่งเสริมให้ครูมีการเลื่อน วิทยฐานะที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
64. สามารถให้กำลังใจ ขกย่องชมเชยครู และ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในโอกาสต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65. มีการกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
66. มีการกระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานของตนเองที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 13 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
การสร้างวิสัยทัศน์								
1. ผู้บริหารมีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่ง ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
2. มีการสำรวจบริบท และความต้องการ ทั้งภายใน และภายนอกของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. มีการจัดประชุมวิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อกำหนด จุดเด่นจุดด้อย กำหนดทิศทางสู่ออนาคต ของสถานศึกษา และให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. มีการเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดประชุมผู้ปกครอง การจัด ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน การเยี่ยมบ้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ท้าทายที่สามารถพัฒนา และแก้ไขได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. มีการกระตุ้นครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบ ในการทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	ของผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
7. สามารถสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. สร้างภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การเผยแพร่วิสัยทัศน์								
9. มีความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. มีการจัดประชุมผู้ปกครองและจัดกิจกรรมที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและให้เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. สามารถสื่อสาร โน้มน้าวครู และผู้เกี่ยวข้อง โดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติตามในวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. สามารถกระตุ้นครูและผู้เกี่ยวข้องให้มีการสื่อสารระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
	13. สามารถใช้เทคนิควิธีการจูงใจบุคลากร โดยใช้คำพูดที่ประทับใจการอุปมาอุปมัย การใช้คำขวัญสัญลักษณ์และพิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของ วิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1			
14. มีการกระตุ้นครูและผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอว่า วิสัยทัศน์จะสำเร็จได้หากทุกคนทุกฝ่าย ให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมและยึดมั่น ในวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องเห็นว่าสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. สามารถอธิบายและชี้แจงให้ครูและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องมองเห็นคุณค่า ในวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์								
17. สามารถกำหนดเป้าหมายแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการข้อความ	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ของผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
20. สามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21. มีการกระจายอำนาจหน้าที่แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคลเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. มีความเชื่อมั่นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในอันที่จะพัฒนาผู้อนาคตและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	
การตระหนักรู้อารมณ์ของตน	
1.	0.37
2.	0.24
3.	0.36
4.	0.58
5.	0.43
การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง	
6.	0.47
7.	0.66
8.	0.61
9.	0.73
10.	0.74
การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น	
11.	0.69
12.	0.67
13.	0.26
14.	0.74
15.	0.76
16.	0.80
ค่าความเชื่อมั่น Reliability = 0.90	
ปัจจัยด้านการสื่อสาร	
ความมีทักษะการสื่อสาร	
17.	0.60
18.	0.61

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
19.	0.62
20.	0.73
21.	0.79
การใช้ช่องทางการสื่อสาร	
22.	0.66
23.	0.50
24.	0.58
25.	0.63
26.	0.56
ค่าความเชื่อมั่น Reliability = 0.89	
ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์	
ความคิดริเริ่ม	
27.	0.55
28.	0.79
29.	0.72
30.	0.76
31.	0.49
ความคล่องแคล่วในการคิด	
32.	0.57
33.	0.42
34.	0.42
35.	0.62
36.	0.62
37.	0.58
ความยืดหยุ่นในการคิด	
38.	0.44
39.	0.44

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
40.	0.24
41.	0.50
42.	0.38
43.	0.73
ความละเอียดลออในการคิด	
44.	0.68
45.	0.54
46.	0.27
47.	0.32
48.	0.59
49.	0.36
ค่าความเชื่อมั่น Reliability = 0.91	
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	
การสร้างบรรยากาศเชิงบวก	
50.	0.28
51.	0.63
52.	0.71
53.	0.67
54.	0.24
55.	0.29
การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน	
56.	0.33
57.	0.64
58.	0.48
59.	0.74
60.	0.77
61.	0.49

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การสร้างแรงจูงใจ	
62.	0.56
63.	0.46
64.	0.39
65.	0.53
66.	0.74
ค่าความเชื่อมั่น Reliability = 0.87	

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.24 - 0.80

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 เท่ากับ 0.96

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การสร้างวิสัยทัศน์	
1.	0.69
2.	0.49
3.	0.67
4.	0.75
5.	0.80
6.	0.26
7.	0.71
8.	0.69
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	
9.	0.69
10.	0.62
11.	0.44
12.	0.56
13.	0.71
14.	0.66
15.	0.76
16.	0.61
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	
17.	0.73
18.	0.53
19.	0.68
20.	0.30
21.	0.69
22.	0.70
23.	0.65
24.	0.65

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.26 - 0.80

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เท่ากับ 0.94

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
ด้วยโปรแกรม LISREL (บางส่วน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

DATE: 12/12/2014
 TIME: 19:30

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

!Leadership Vision

Number of Input Variables 15
 Number of Y - Variables 12
 Number of X - Variables 3
 Number of ETA - Variables 4
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 400

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

Comm	Think	Org	Vis
0.699	0.867	0.928	0.877

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

Comm	Think	Org	Vis
0.699	0.798	0.843	0.842

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
0.745	0.681	0.751	0.733	0.727	0.697

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
0.630	0.703	0.717	0.663	0.653	0.734

Squared Multiple Correlations for X - Variables

X1	X2	X3
0.799	0.746	0.804

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 25
 Minimum Fit Function Chi-Square = 13.113 (P = 0.975)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 13.146 (P = 0.975)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.0329
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.539
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.539 ; 0.539)
 ECVI for Saturated Model = 0.602
 ECVI for Independence Model = 44.599

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom =
 17764.881
 Independence AIC = 17794.881
 Model AIC = 203.146
 Saturated AIC = 240.000
 Independence CAIC = 17869.753
 Model CAIC = 677.336
 Saturated CAIC = 838.976

Normed Fit Index (NFI) = 0.999
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.003
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.238
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.000
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.001
 Relative Fit Index (RFI) = 0.997

Critical N (CN) = 1349.344

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00644
 Standardized RMR = 0.00645
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.996
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.979
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.207

!Leadership Vision



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

!Leadership Vision

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	Sense
Comm	0.902 (0.056) 16.141
Think	0.894 (0.051) 17.575
Org	0.918 (0.055) 16.607
Vis	0.918 (0.053) 17.295

Indirect Effects of KSI on ETA

	Sense
Comm	- -
Think	0.400 (0.126) 3.180
Org	0.582 (0.112) 5.211
Vis	0.375 (0.101) 3.721

Total Effects of ETA on ETA

	Comm	Think	Org	Vis
Comm	- -	- -	- -	- -
Think	0.443 (0.139) 3.179	- -	- -	- -
Org	0.288 (0.090) 3.199	0.651 (0.127) 5.121	- -	- -
Vis	0.186 (0.072) 2.580	0.420 (0.117) 3.591	- -	- -

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.600

Indirect Effects of ETA on ETA

	Comm	Think	Org	Vis
Comm	- -	- -	- -	- -
Think	- -	- -	- -	- -
Org	0.288 (0.090)	- -	- -	- -
Vis	0.186 (0.072)	- -	- -	- -
	2.580			

Total Effects of ETA on Y

	Comm	Think	Org	Vis
Y1	0.800	- -	- -	- -
Y2	0.765 (0.042)	- -	- -	- -
	18.107			
Y3	0.384 (0.121)	0.867	- -	- -
	3.179			
Y4	0.379 (0.118)	0.856 (0.045)	- -	- -
	3.226	19.162		
Y5	0.378 (0.118)	0.853 (0.048)	- -	- -
	3.212	17.932		
Y6	0.369 (0.115)	0.834 (0.048)	- -	- -
	3.214	17.402		
Y7	0.229 (0.071)	0.516 (0.101)	0.793	- -
	3.199	5.121		
Y8	0.241 (0.076)	0.545 (0.103)	0.838 (0.043)	- -
	3.178	5.273	19.459	
Y9	0.244 (0.077)	0.551 (0.106)	0.847 (0.047)	- -
	3.163	5.214	18.161	
Y10	0.151 (0.059)	0.342 (0.095)	- -	0.815
	2.580	3.591		
Y11	0.150 (0.058)	0.339 (0.094)	- -	0.807 (0.038)
	2.586	3.615		21.073
Y12	0.159 (0.061)	0.359 (0.099)	- -	0.856 (0.044)
	2.596	3.636		19.586

Indirect Effects of ETA on Y

	Comm	Think	Org	Vis
Y1	- -	- -	- -	- -
Y2	- -	- -	- -	- -
Y3	0.384 (0.121) 3.179	- -	- -	- -
Y4	0.379 (0.118) 3.226	- -	- -	- -
Y5	0.378 (0.118) 3.212	- -	- -	- -
Y6	0.369 (0.115) 3.214	- -	- -	- -
Y7	0.229 (0.071) 3.199	0.516 (0.101) 5.121	- -	- -
Y8	0.241 (0.076) 3.178	0.545 (0.103) 5.273	- -	- -
Y9	0.244 (0.077) 3.163	0.551 (0.106) 5.214	- -	- -
Y10	0.151 (0.059) 2.580	0.342 (0.095) 3.591	- -	- -
Y11	0.150 (0.058) 2.586	0.339 (0.094) 3.615	- -	- -
Y12	0.159 (0.061) 2.596	0.359 (0.099) 3.636	- -	- -

Total Effects of KSI on Y

	Sense
Y1	0.722 (0.045) 16.141
Y2	0.690 (0.045) 15.503
Y3	0.774 (0.044) 17.575
Y4	0.765 (0.043) 17.943
Y5	0.762 (0.043) 17.684
Y6	0.745 (0.043)

	17.251
Y7	0.728 (0.044)
	16.607
Y8	0.769 (0.044)
	17.500
Y9	0.777 (0.044)
	17.800
Y10	0.748 (0.043)
	17.295
Y11	0.741 (0.044)
	16.992
Y12	0.786 (0.043)
	18.274

!Leadership Vision

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	Sense

Comm	0.836
Think	0.894
Org	0.918
Vis	0.918

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	Sense

Comm	- -
Think	0.400
Org	0.582
Vis	0.375

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	Comm	Think	Org	Vis
	-----	-----	-----	-----
Comm	- -	- -	- -	- -
Think	0.478	- -	- -	- -
Org	0.311	0.651	- -	- -
Vis	0.201	0.420	- -	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	Comm	Think	Org	Vis
	-----	-----	-----	-----
Comm	- -	- -	- -	- -
Think	- -	- -	- -	- -
Org	0.311	- -	- -	- -
Vis	0.201	- -	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	Comm	Think	Org	Vis
Y1	0.863	- -	- -	- -
Y2	0.825	- -	- -	- -
Y3	0.414	0.867	- -	- -
Y4	0.409	0.856	- -	- -
Y5	0.407	0.853	- -	- -
Y6	0.398	0.834	- -	- -
Y7	0.247	0.516	0.793	- -
Y8	0.261	0.545	0.838	- -
Y9	0.263	0.551	0.847	- -
Y10	0.164	0.342	- -	0.815
Y11	0.162	0.339	- -	0.807
Y12	0.172	0.359	- -	0.856

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	Comm	Think	Org	Vis
Y1	- -	- -	- -	- -
Y2	- -	- -	- -	- -
Y3	0.414	- -	- -	- -
Y4	0.409	- -	- -	- -
Y5	0.407	- -	- -	- -
Y6	0.398	- -	- -	- -
Y7	0.247	0.516	- -	- -
Y8	0.261	0.545	- -	- -
Y9	0.263	0.551	- -	- -
Y10	0.164	0.342	- -	- -
Y11	0.162	0.339	- -	- -
Y12	0.172	0.359	- -	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	Sense
Y1	0.722
Y2	0.690
Y3	0.774
Y4	0.765
Y5	0.762
Y6	0.745
Y7	0.728
Y8	0.769
Y9	0.777
Y10	0.748
Y11	0.741
Y12	0.786

Time used: 0.047 Seconds

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สนใจข้อมูลฉบับสมบูรณ์ กรุณาติดต่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายสมัชชา จันทร์แสง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 25 ธันวาคม 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	160 หมู่ที่ 1 ตำบลบ่อพวย อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	โรงเรียนมัธยมปีที่ 3 โรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม จังหวัดตราด
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม จังหวัดตราด
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตรบัณฑิต วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2553	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี