

## 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 และสตรองฮอร์ส (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 และโอกาส 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 และบรรยากาศองค์กร 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 นันทนะ (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 และมีสัญญาใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวนิดา ปรียะอนุกุล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความสามารถในการคิด ตัดสินใจแก้ปัญหา ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับโทมัส (Thomas. 2005 : 100 - 131) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศภายในโรงเรียนในรัฐโอไฮโอประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศโรงเรียน และบรรยากาศโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับจิตติมา วรรณศรี (2550 : 188 - 191) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดี อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ มุ่งไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ และยังกล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่สามารถคิดได้หลากหลายแง่มุม เกิดจากการบูรณาการจากประสบการณ์เดิม เข้ากับประสบการณ์ใหม่ เพื่อใช้แก้ปัญหาที่มีอยู่ไปสู่จุดหมายได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับลัดดา พัชรวินาส (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) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ 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 แสดงถึงความสามารถในการคิดการทำให้ใหม่ 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 ความกดดัน จากงานการควบคุม 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 สอดคล้องกับนริสา จินดานิล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับเพศ เกรดเฉลี่ย บรรยากาศการเรียน การสอน สอดคล้องกับปณิสา เสียงก้อง (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชน 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