บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ และได้นำเสนอดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
   1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์
   1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์
   1.3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์
2. การบริหารงานวิชาการ
   2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
   2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
   2.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
3. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   4.2 งานวิจัยในประเทศ

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

วิสัยทัศน์ถือเป็นภาพความสำเร็จที่ต้องการในอนาคตขององค์การหรือหน่วยงาน วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดไว้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางและภาพในอนาคตของสถานศึกษาว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร มีกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างไร หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์ก็จะไม่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์เพื่อเป็นสิ่งรับประกันความสำเร็จของการทำงานของผู้บริหารทั้งงานราชการและเอกชนนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความหมายของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ (Vision) มีความสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยจึงนำเสนอความหมายของวิสัยทัศน์ที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

จิติมา วรรณศรี (2550 : 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นและสร้างภาพขององค์การที่พึงประสงค์ในอนาคต จากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจนเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

สวรรณยา อำนวยมัจฉา (2550 : 23) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมองการณ์ไกลซึ่งเป็นการมองโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เป็นจริงเห็นชัดได้ล่วงหน้าแล้วนำมาใช้ปรับและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากัน โดยมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติที่ต้องการจะบรรลุในอนาคต

เอกฉันท์ โชติฉันท์ (2550 : 13) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความสามารถของบุคคลในการแสดงภาพลักษณ์ทางความคิดที่ต้องการให้สถานศึกษาหรือตนเองเป็นไปอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างเกิดขึ้นในอนาคต โดยคำนึงถึงขบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้จริงและสอดคล้องกับบริบท สภาวะแวดล้อม ทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในสถานศึกษานั้น

วิชิต สมุจจัยมณี (2552 : 9) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการ

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์ (2556 : 10) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมองภาพในอนาคตของหน่วยงานหรือองค์การที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้นโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การมีความเป็นไปได้ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติและสามารถสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกันเพื่อที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การที่ตั้งไว้

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556 : 24) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาพขององค์การในอนาคตที่พึงประสงค์ที่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นจุดมุ่งหมายขององค์การที่จะดำเนินการไปให้บรรลุโดยภาพนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษานั้น

นนทิพร สาน้อย (2557 : 44) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า คุณสมบัติของบุคคลที่มองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้เพื่อที่จะนำองค์ไปสู่ความสำเร็จ

บูชและคอลิแมน (Bush and Coleman. 2001 : 36) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาพที่เป็นไปได้ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือองค์การ อันเกิดจากความไม่พึงพอใจกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งวิสัยทัศน์จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติและสะท้อนถึงค่านิยม

ฮาร์ริสัน และคารอน (Harrison and Caron. 2002 : 49) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาพที่เกิดจากการมองไปข้างหน้าซึ่งเป็นภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต องค์การที่มีวิสัยทัศน์จะมีทิศทางที่ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการจะเป็นในอนาคต

นูแนน (Noonan. 2003 : 17) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า แบบจำลองทางความคิดของอนาคตที่พึงประสงค์หรือเป็นอุดมคติของสถานศึกษาที่เป็นไปได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง น่าเชื่อถือ และสร้างความดึงดูดใจ เป็นอนาคตที่ดีกว่า ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจมากกว่าปัจจุบัน ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

1. ทำให้สมาชิกเกิดพลังใจมีความกระตือรือร้นและความผูกพัน
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานของพนักงาน
3. สร้างมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ
4. เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต

อับเบนและคณะ (Ubben and et al. 2004 : 17) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า ความสามารถที่จะสร้างและสื่อสารถึงภาพของสภาวะที่พึงประสงค์ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มองเห็นและสร้างภาพขององค์การที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สะท้อนภาพลักษณ์ของผู้บริหารได้อย่างดี วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อองค์การและผู้บริหารซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องช่วยกันกำหนดทิศทางในการมุ่งไปสู่จุดหมายตลอดจนคอยกระตุ้นให้ทุกคนในองค์การก้าวสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์การที่กำหนดไว้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้วิจัยจึงขอเสนอความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กำหนดความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้หลากหลายทัศนะ ดังต่อไปนี้

วิชิต สมุจจัยมณี (2552 : 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการชี้ทิศทาง กระตุ้นสมาชิกให้มีเป้าหมายในการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพัน มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่นค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมายเพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเป็นเลิศขององค์การ

เบญจมาศ หาญกล้า (2555 : 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์จึงเป็นตัวกำหนดทิศทาง กำหนดภารกิจหลักให้นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงานและสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายจะประกอบด้วย บุคลากรที่มีความสามารถมองเห็นสิ่งใหม่ และสังเกตความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน สถานศึกษาตลอดเวลาให้พร้อมที่จะพัฒนา ปรับปรุงตนเอง

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์ (2556 : 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์แบ่งออกได้ 3 ส่วน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางขององค์การได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร และเพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

2. การมีวิสัยทัศน์เป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และช่วยทำให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า

3. การมีวิสัยทัศน์ย่อมเป็นการรวมน้ำใจของสมาชิกในองค์การให้มุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน และเพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556 : 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือของสถานศึกษาจะเป็นเหมือนเข็มทิศหรือจุดมุ่งหมายที่ทุกคนในสถานศึกษาตั้งไว้เพื่อให้ปฏิบัติไปให้บรรลุเป้าหมายนั้นให้มากที่สุดซึ่งการที่บรรลุวิสัยทัศน์นั้นทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้จึงจะเป็นจริงได้

สุวิทย์ ยอดสละ (2556 : 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการชี้ทิศทางเพื่อให้มีเป้าหมายในการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพัน มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่น ค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมายเพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเป็นเลิศขององค์การ

คาล์ดเวลและสปินค์ (Caldwell and Spinks. 1990 : 174) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้นำจะต้องผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถนำวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานขององค์การได้

นานัส (Nanus. 1992 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการ คือ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้เกิดความรัก ความผูกพัน เกิดความมุมานะพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนา เพื่อความก้าวหน้า

2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ตั้งเป้าหมายในชีวิตด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศตน เสียสละ และมุ่งคุณภาพของงาน

3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น

4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต และปัจจุบัน เข้ากับอนาคต

ฮิทช์คอค (Hitchcock. 1996 : 28 - 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์มิใช่เป็นเพียงกรอบแนวคิดเท่านั้นยังเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้วย รวมทั้งวิสัยทัศน์ยังเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ และความมุ่งมั่นในคุณภาพของงานบริการที่เป็นเลิศ และมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการยึดมั่นผูกพันของบุคลเหล่านี้ รวบรวมพลังทางใจ ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้นมา ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญต่อองค์การและบุคลากรที่อยู่ในองค์การ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคโลกาภิวัฒน์ที่จะต้องมีในตัวบุคคล อีกทั้งต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การหรือสถานศึกษาในอนาคต สามารถมองคนเป็นใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเกิดความสามัคคี นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์นั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการกำหนดหรือสร้างวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้ที่จะสร้างวิสัยทัศน์นั้นควรคำนึงถึงองค์ประกอบดังที่จะนำเสนอตามที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552 : 222) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดสิ่งที่องค์การคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจน ในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติโดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจนวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น

3. ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกบวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตามและเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชนประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อนก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด

สมชาย เทพแสง (2552 : 83 - 89) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์

2. การกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีทักษะและความสามารถในการจูงใจเป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับ และความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร

4. เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายาม และมุ่งมันตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นผู้มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจเป็นผู้มีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงาน

5. เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี

6. มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรมุ่งเน้นการกระจาย และเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากรมอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม

7. เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็นตรงเป้าหมาย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 ข : 19 - 22) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายกำหนดสาระตามเป้าหมาย

2. มีความสามารถในการกำหนดวิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติ

3. มีความสามารถในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและสาระนั้น

4. การเป็นแบบอยางที่ดี

สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553 : 6) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. สร้างวิสัยทัศน์ เมื่อผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและทำให้เกิดการปฏิบัติผู้นำจึงต้องมีภาพอนาคตที่เรียกกันว่า "วิสัยทัศน์" ที่ไม่ใช่การสร้างวิมานในอากาศ วิสัยทัศน์ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งข้อมูลภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรและข้อมูลภายในคือ จุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร

2. สร้างฝันให้เป็นจริง วิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นที่จะกำหนดทิศทางและตัดสินใจทางเลือกในอนาคต คือ การนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการกำหนดโครงสร้างขั้นตอนวิธีการและผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุผลที่ต้องการนั้นคือการปรับส่วนต่าง ๆ ให้เหมาะสมเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนเกื้อกูลกันเพื่อให้ภาพรวมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน

3. สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ เมื่อกำหนดทิศทางและจัดระบบต่าง ๆ ไว้แล้ว สิ่งที่จะต้องทำต่อไปคือการสร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ โดยพิจารณาจากความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้นำต้องคัดเลือก และจัดสรรคนให้เหมาะสมให้ความรู้ และการดูแล รวมทั้งสร้างแรงจูงใจผลงานที่คาดหวังและการวัดผลหมายถึงการกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ระดับองค์กรหน่วยงานและบุคคล พร้อมทั้งสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน และมีวิธีการวัดผลที่มีมาตรฐานผลตอบแทนเมื่อวัดผลแล้วต้องมีระบบการให้ผลตอบแทน / ของรางวัลเมื่องานประสบความสำเร็จ

4. สร้างพลัง ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือ สามารถสร้างความเชื่อมันและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจ และสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผู้นำมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้คือ ความรู้ความสามารถ และลักษณะของผู้นำที่จะสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือโดยปราศจากคำถามหรือลังเลจากผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นคนที่ทำในสิ่งที่พูดและพูดในสิ่งที่ทำ มีความสามารถในการสื่อสารกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ให้กำลังใจเมื่อมีอุปสรรค

5. สร้างจริยธรรม ผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ ต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหา และมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

ซัชคิน (Sashkin. 1988 : 57) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริง คืออะไร ทั้งนี้ โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของสถานศึกษา และกำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นภารกิจขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างนี้ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

เวสเลย์ และมินท์เบิร์ก (Westley and Mintzberg. 1989 : 17 - 32) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ ให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

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

บรอน (Braun. 1991 : 26) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริง เสมือนการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์จึงต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะองค์การทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องรู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากร สถานที่ ทรัพยากร และเวลา เพราะวิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ส่วนรวม คือ การให้สมาชิกในองค์การยอมรับว่า วิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศิลปะในการอธิบาย และโน้มน้าวทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติที่แท้จริงในสถานศึกษา โดยการร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด และความพยายามของสมาชิก เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ และบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือให้มีความเป็นเลิศ

นานัส (Nanus. 1992 : 8) ได้เสนอโมเดลผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1. เป้าหมายร่วมเป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การ และทีมงานร่วมกันโดยการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน

2. เพิ่มอำนาจให้บุคคลให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความมีอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม ปรับการบริหารองค์การให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์การใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

4. ความคิดเชิงกลยุทธ์ มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์การตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้า การบริหารเพื่อการแข่งขัน และการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์การจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา เกิดจากผลรวมของเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์กับการสื่อสาร การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคคล การเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างเหมาะสม และความคิดเชิงกลยุทธ์

ฟิชเชอร์ (Fisher. 1993 : 123) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการบอกถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้นำนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครองสมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและ

ไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้ เข้ามามีส่วนร่วมให้ร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงในการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั้นคือ ผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผน หรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ลีธวูด และคณะ (Leithwood and et al. 1999 : 6) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานในระดับสูง มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สามารถรองรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดความเชื่อมั่น โดยการโน้มน้าวสนับสนุนดูแลผู้ตามรายบุคคล เช่น การให้การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน การกำกับดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามกำหนดวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกับชุมชน

วิลมอร์ (Wilmore. 2002 : 20) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการของวิสัยทัศน์ว่ามี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบันของสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ โรงเรียนต้องสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไรและมีจุดมุ่งหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่จะให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริง เป็นขั้นของการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

4. การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการตามแผนงานหรือปฏิบัติกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์

แซคคาโร และแบงค์ (Zaccaro and Banks. 2004 : 367) ได้เสนอจากผลการศึกษาว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

ดูบริน (Dubrin. 2006 : 94) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย โดยเสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนด ทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมิน และตัดสินใจเลือก ทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไร และต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่นรับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิดขายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา ให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

จากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552)	สมชาย เทพแสง (2552)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 ข)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553)	ชัชดิน (1988)	เวสเลย์ และมินท์เบิร์ก (1989)	บรอน (1991)	นานัส (1992)	พีเชอร์ (1993)	ลิธวูด และคณะ (1999)	วิลมอร์ (2002)	แซคคาโร และแบงค์ (2004)	ดูบริน (2006)	สรุป
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	12
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	10
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	12
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี			✓	✓	✓									3
5. การมอบอำนาจ				✓		✓		✓						3
6. การสร้างความศรัทธา				✓										1
7. การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์											✓			1
8. การพัฒนาวิสัยทัศน์								✓			✓			2
9. การคิดเชิงกลยุทธ์						✓		✓						2
10. ความคิดสร้างสรรค์						✓								1
11. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง						✓								1
12. การยึดมั่นในอุดมการณ์						✓								1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 12 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบสามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรได้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) ด้านการมอบอำนาจ

ดังนั้น ในการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวทางของวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) การมอบอำนาจ โดยมีรายละเอียดเนื้อหาดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์

ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้บริหารไม่สามารถที่จะนั่งรออยู่เฉย ๆ หรือคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้แต่จำเป็นจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วินิจฉัยความต้องการของสมาชิก ฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์การ ไต่ถามปัญหา สังเกตปฏิกิริยาย้อนกลับของสมาชิก ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงแนวคิดไว้ ดังต่อไปนี้

จิติมา วรรณศรี (2550 : 36) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถสร้างภาพในอนาคตที่พึงประสงค์ขององค์การได้อย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้ ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูลเป็นข้อความที่แสดงถึงภาพในอนาคต

เบญจมาศ หาญกล้า (2555 : 33) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การที่ผู้นำสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์การและงานที่ปฏิบัติได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การแล้วนำมาสังเคราะห์กำหนดภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตและจะต้องมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง

สมัชชา จันทร์แสง (2558 : 31) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การ มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทายกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

อาทิตยา สุขประเสริฐ (2558 : 18) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์การที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์การนั้น

บรอน (Braun. 1991 : 26) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การสร้างความฝันที่เป็นจริง เสมือนการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์จึงต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะองค์การทางด้านการศึกษา จำเป็นต้องรู้ถึงจุดเด่นจุดด้อย

ของบุคลากร สถานที่ ทรัพยากร และเวลา เพราะวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

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

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุย และฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกองค์การ

2. โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารในเรื่องการมีสายตายาวไกล ความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์การ ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านที่อาจจะเกิดขึ้น ความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา

3. โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่นย่อ ชัดเจน ท้าทาย มุ่งอนาคต มั่นคง ปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

4. โดยการประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในสถานศึกษาหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธ ผู้บริหารก็จะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

ฟิชเชอร์ (Fisher. 1993 : 123 - 129) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การบอกถึงสภาพในปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง

ดูบริน (Dubrin. 2006 : 94) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็นโดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหา และโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมินและตัดสินใจเลือก ทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจอย่างถูกต้องว่าปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไร และต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน ประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บ

รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน

2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกายความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นเป็นจริง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงแนวคิดไว้ ดังต่อไปนี้

จิติมา วรรณศรี (2550 : 36) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ทั้งนี้โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์การ

สุจารี ศรีถนอม (2551 : 166) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหารควรจะนำวิสัยทัศน์เข้าไปผสมผสานโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงงานและงานประจำวัน เพื่อให้วิสัยทัศน์ได้รับการปฏิบัติไปพร้อมกับสิ่งเหล่านั้น

วิชิต สมุจจัยมณี (2552 : 18) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความสามารถของเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กในห้างสรรพสินค้าที่สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จโดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์นั้นไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการ

เบญจมาศ หาญกล้า (2555 : 36) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยการหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นไปสู่เป้าหมายนโยบายแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยการชักจูงมอบหมายอำนาจให้ผู้ปฏิบัตินำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงตามบทบาทหน้าที่และภารกิจ

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556 : 31) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า การนำภาพของสถานศึกษาที่ร่วมกันสร้างขึ้นไปกระทำอย่างเป็นระบบโดยผ่านงาน โครงการ แผนปฏิบัติการขององค์การ ที่เป็นรูปธรรมสามารถเห็นผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรอน (Braun. 1991 : 26) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติที่แท้จริงในสถานศึกษาโดยการร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด และความพยายามของสมาชิก เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

ล็อค และคณะ (Locke and et al. 1991 : 63) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลไว้อย่างชัดเจนควรดำเนินการ ดังนี้

1. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นบัญชีรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์การในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการ

2. จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ

3. คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะกับความรู้ความสามารถและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

4. สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิก โดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและการกระจายอำนาจ

5. เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดีเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมิให้ผิดพลาด

6. สร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

7. ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

ฟิชเชอร์ (Fisher. 1993 : 123) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริง ในการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์นั้นคือ ผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

แฮดแมน สมิทโอลิเวอร์ และเทรซี (Hackman, Schmitt-Oliver and Tracy. 2002 : 47) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์การการมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

วิลมอร์ (Wilmore. 2002 : 21) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ อันได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตร และอื่น ๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

ดูบริน (Dubrin. 2006 : 94) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์

แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงโดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบายเป้าหมายแผนงานโครงการขององค์การ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติจริง กำหนดเป็นเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการขององค์การ แผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติการ ด้วยการชักนำ ส่งเสริม ริเริ่มและเพิ่มอำนาจให้บุคลากรสามารถนำวิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริงตามภาระหน้าที่และบริบทของแต่ละบุคคล

3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ในองค์การทุกองค์การเมื่อสร้างวิสัยทัศน์องค์การขึ้นมาแล้วเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกและผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจน การเผยแพร่วิสัยทัศน์มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงแนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

จิติมา วรรณศรี (2550 : 36) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน ยอมรับและ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ทั้งนี้โดยการพูด การเขียนหรือการกระทำ

ทองใบ สุดชารี (2551 : 127) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การ รวมทั้งบุคคลภายนอกให้เกิดความเข้าใจตรงกัน อันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

เบญจมาศ หาญกล้า (2555 : 34) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การนำวิสัยทัศน์ไปถ่ายทอดหรือสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556 : 35) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การนำภาพขององค์การในอนาคตที่พึงประสงค์ที่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นจุดมุ่งหมายของ

องค์การที่จะดำเนินการไปให้บรรลุ ออกแสดงให้บุคคล ชุมชนหรือหรือหน่วยงานอื่นได้เห็นอย่างชัดเจนด้วยวิธีการต่าง ๆ

สมัชชา จันทร์แสง (2558 : 34) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ฟัง มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

เอลลิส และจอชลิน (Ellis and Joslin. 1990 : 8) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้นยังไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนของสถานศึกษา ให้มีความคิดเห็นคล้อยตามและเต็มใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งวิธีการที่ดีที่สุด คือ การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้นั้นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์คือการทำให้สมาชิกของสถานศึกษายอมรับวิสัยทัศน์นั้นเป็นของตน ผู้บริหารจึงต้องมีศิลปะในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก มีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกของสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บรอน (Braun. 1991 : 26) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การให้สมาชิกในองค์การยอมรับว่าวิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศิลปะในการอธิบาย และโน้มน้าวทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

ล็อค และคณะ (Locke and et al. 1991 : 57) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การบันทึกจดหมายแจ้งข่าว การใช้อุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ การเล่าเรื่อง และพิธีการต่าง ๆ วิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์การไว้ว่าจะต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยอาจใช้วิธีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การ การเขียนบทความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การจัดทำวีดีโอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การเผยแพร่ การประชุมกลุ่มย่อยซึ่งเป็นการพบปะที่มีการสื่อสารแบบสองทางทำให้ได้ซักถามข้อสงสัยหรือใช้วิธีการย่อขนาดเอกสารที่บอกถึงวิสัยทัศน์ขององค์การให้มีขนาดเท่ากับบัตรเครดิตสามารถให้พนักงานพกติดตัวได้

แฮกแมน (Hackman. 1992 : 199) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิผลทั้งภายในองค์การและไปสู่ชุมชนควรใช้สื่อทางสายตา การนำเสนอ

ด้วยการเขียนและการพูด ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกของสมาชิกในโรงเรียนเป็นการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดและกล่าวว่าข้อความที่เป็นวิสัยทัศน์จะต้องสามารถเห็นได้จากประกาศรายวัน รายสัปดาห์ ในจดหมายข่าว หรือคู่มือดำเนินงาน ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ โฮมเพจ หรือหนังสือพิมพ์ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โอกาสที่จะนำเสนออย่างมีประสิทธิผลทุกวัน เพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสารที่จะต้องการจะสื่อสารออกไป รวมทั้งวิธีการที่ใช้ให้เหมาะสมอาจเป็นการพูดหรือเป็นการกระทำสื่อสัญลักษณ์อื่น ๆ โดยจำเป็นต้องสังเกตจากปฏิกิริยาของผู้ฟัง รวมทั้งคำนึงถึงภูมิหลังความสนใจของรับสารและเวลาที่ใช้ด้วย

ฟิชเชอร์ (Fisher. 1993 : 123) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้นำนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมให้ร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

จอร์จ (George. 2000 : 1027) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. การใช้ถ้อยคำโดยเป็นเรื่องเล่าคำขวัญและละคร
2. การใช้สื่อทางสายตาโดยใช้ภาพรูปปั้นสัญลักษณ์ภาพกราฟิค
3. การใช้สัญลักษณ์โดยใช้คำอุปมาอุปไมยเรื่องเล่านิทานเพลงหรือการแสดงการละเล่น

แซคคาโร และแบงค์ (Zaccaro and Banks. 2004 : 367) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า วิธีการจะแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าและยอมรับ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง โดยการใช้วาทศิลป์ เช่น การใช้อุปมาการเขียนเป็นคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพสัญลักษณ์ใด ๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์

ดูบริน (Dubrin. 2006 : 94) ได้กล่าวถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิดขายหรือขยายความคิดความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครู และบุคคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและชัดเจน สามารถยอมรับและลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลในวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้น โดยการใช้ทักษะการพูด การฟัง การเขียน การแสดงท่าทาง การกระทำตนเป็นแบบอย่าง และการให้รางวัล

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีนั้นเป็นการแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้บุคลากรเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง การเป็นแบบอย่างที่ดี มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงแนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

พัฒนชัย กุลสิริสวัสดิ์ (2551 : 3) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้ว่า การนำองค์การเป็นวิธีการที่ผู้บริหารองค์การชี้นำและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ และต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การมีระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดีในด้านการเงินที่องค์การได้กำหนดไว้ และมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและการควบคุม

สมชาย เทพแสง (2552 : 42) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นผู้มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงานให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 : 69) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ให้กำลังใจกับทุกคน บทบาทของผู้นำจึงอยู่ที่ได้ใจของผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีความคิดดี เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผู้นำต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553 : 24) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการสร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหาและมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 14) ได้กำหนดการเป็นแบบอย่างที่ดีในคู่มือการขับเคลื่อนโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากลไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553 : 33) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้ว่า ผู้นำมีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของจริยธรรมมาตั้งแต่เริ่มต้น ทำให้เกิด การวางระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การตัดสินใจในเรื่องสำคัญไม่ได้มีสิทธิ์ขาดอยู่ที่ผู้นำ แต่จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อพิจารณาและร่วมกันตัดสินใจ นอกจากนั้น ผู้บริหารจะให้การยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมอยู่เสมอ มีการปลูกฝังค่านิยมด้านจริยธรรมถ่ายทอดแนวคิดจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง และบรรจุหลักสูตรด้านจริยธรรมในการเรียนการสอน จากการศึกษา Visionary leadership กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า พนักงานทุกระดับสามารถหยิบแบบอย่าง ด้านจริยธรรมของผู้บริหารมาอธิบายได้อย่างชัดเจน ไม่เฉพาะเรื่องของความโปร่งใส เป็นธรรม แต่ยังหมายถึงความเมตตา อาทร การเอาใจใส่ในฐานะผู้ใหญ่ที่มีต่อผู้น้อย ทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554 : 62) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

สุคนธ์ เฮ็งสันเทียะ (2558 : 35) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน โดยสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือและให้กำลังใจกับบุคลากร เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง บทบาทของผู้นำจึงขึ้นอยู่กับการเอาชนะใจผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความคิดดีเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

5. การมอบอำนาจ

การมอบอำนาจมิใช่เป็นเรื่องการปัดภาระความผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของตน แต่เป็นเรื่องการกระจายการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้มีความคล่องตัวและสามารถให้บริการโดยรวดเร็ว การมอบอำนาจมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงแนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

กริช ภูญียามา (2550 : 8) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจไว้ว่า เมื่อมีการมอบอำนาจโดยสมบูรณ์แล้ว ผู้มอบอำนาจสามารถใช้ดุลพินิจตัดสินใจในการใช้อำนาจได้อย่างเต็มที่ในฐานะที่เป็นองค์กร ผู้มีอำนาจในเรื่องนั้นจนกว่าการมอบอำนาจนั้นจะสิ้นสุด ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจก็เพื่อการแบ่งเบางานขององค์กรผู้มีอำนาจ ซึ่งมีภาระหน้าที่จำนวนมากอันส่งผลให้การใช้อำนาจในเรื่องนั้นๆ เป็นไปโดยล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ ตลอดจนอาจเป็นไปเพื่อให้การตัดสินใจใช้อำนาจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 (2550 : 3) ได้กำหนดการมอบอำนาจไว้ว่า ผู้รับมอบอำนาจมีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจนั้นโดยผู้มอบอำนาจจะกำหนดให้ผู้รับมอบอำนาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติหน้าที่แทนต่อไป โดยจะกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการใช้อำนาจนั้นไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้ ในการมอบอำนาจให้ผู้มอบอำนาจพิจารณาถึงการอำนวยความสะดวก ความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ การกระจายความรับผิดชอบตามสภาพของตำแหน่งของผู้รับมอบอำนาจ และผู้รับมอบอำนาจต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจดังกล่าว เมื่อได้มอบอำนาจแล้วผู้มอบอำนาจมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจและให้มีอำนาจแนะนำหรือแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจได้

ถาวร เกียรติทับทิว (2551 : 241) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ที่มิใช่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่ว่างลงให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในช่วงระยะเวลาที่ยังมิได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ และหมายถึงการที่ผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่ตามกฎหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาลงไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนเฉพาะกิจตามที่ได้รับมอบหมาย

บุษศา ประพันธ์ (2554 : 10) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจไว้ว่า การที่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ที่จะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรี การมอบอำนาจมิใช่เป็นเรื่องการปัดความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน แต่เป็นเรื่องการกระจายการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้งานราชการมีความคล่องตัว สามารถ

สถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีผู้รับผิดชอบในผลงานอย่างชัดเจน ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยผู้รับผิดชอบแต่ละระดับต้องสามารถกำหนดกลยุทธ์และตัวชี้วัดในผลของงานได้ การบริหารในรูปแบบนี้หัวหน้าส่วนราชการจะมีบทบาทเป็นอย่างยิ่งในการกำหนดนโยบายและกำกับการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ธีระพงษ์ ธาตุรักษ์ (2557 : 16) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจไว้ว่า การมอบอำนาจในการสั่งการ อนุญาต อนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการของผู้ที่มีอำนาจดังกล่าวพึงจะปฏิบัติ หรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งใด หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แก่ผู้อื่นเป็นผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวแทนตน โดยต้องทำเป็นหนังสือ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่มีการกำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่นด้วย

ปราโมทย์ สุดทรัพย์ (2557 : 14) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจไว้ว่า การที่ผู้นำได้แบ่งปันอำนาจที่มีอยู่แก่ผู้อื่นทำให้เกิดพื้นฐานอำนาจอย่างกว้างขวาง การให้อิสระแก่ผู้รับมอบอำนาจในการควบคุมการทำงานของตนเองทำให้ผู้รับมอบอำนาจรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถและความสามารถในการบรรลุข้อจำกัดต่าง ๆ

พชรพล อิ่มทอง (2557 : 49) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการสั่งการอนุญาต อนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการของผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ที่จะพึงปฏิบัติ หรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องใดดังกล่าวแทน โดยต้องทำเป็นหนังสือและในขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาก็ยังต้องรับผิดชอบอยู่เช่นเดิม

อภิญญา ดีประทีป (2559 : 66) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจไว้ว่า การถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การช่วยเหลือ สนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร รวมถึงอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นการสร้างให้บุคคลรับรู้คุณค่าและเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

ซูมิ และเชรคคูมาร์ (Sumi and Shreekumar. 2008 : 148) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจไว้ว่า กระบวนการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างความสามารถของบุคคลให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เรียกว่าการควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นก็ต่อเมื่อเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาทักษะหรือยกระดับสมรรถนะด้านต่าง ๆ ให้กับบุคคลเป็นผู้แก้ ปัญหาและเป็นผู้ตัดสินใจได้อย่างอิสระด้วยตนเองได้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบอำนาจสั่งการ อนุญาต อนุมัติ หน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการให้แก่ผู้อื่นเป็นผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวแทน โดยต้องทำเป็นหนังสือ จะกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการใช้

อำนาจนั้นไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้ และผู้รับมอบอำนาจต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจดังกล่าว ผู้มอบอำนาจมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจและให้มีอำนาจแนะนำหรือแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจ

จากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้และสามารถเห็นแนวทางปฏิบัติที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้จริงและสอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา ทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการรับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน ประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน

2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติจริง กำหนดเป็นเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการขององค์การ แผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติการ ด้วยการชักนำ ส่งเสริม ริเริ่มและเพิ่มอำนาจให้บุคลากรสามารถนำวิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริงตามภาระหน้าที่และบริบทของแต่ละบุคคล

3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูและบุคคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและชัดเจน สามารถยอมรับและลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลในวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้น โดยการใช้ทักษะการพูด การฟัง การเขียน การแสดงภาษาท่าทาง การกระทำตนเป็นแบบอย่าง และการให้รางวัล

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน โดยสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือและให้กำลังใจกับบุคลากร เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง บทบาทของผู้นำจึงขึ้นอยู่กับการเอาชนะใจผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีความคิดดี เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้องและมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

5. การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบอำนาจสั่งการ อนุญาต อนุมัติ หน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการให้แก่ผู้อื่นเป็นผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวแทน โดยต้องทำเป็นหนังสืออาจจะกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการใช้อำนาจนั้นไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้ และผู้รับมอบอำนาจต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจดังกล่าว ผู้มอบอำนาจมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจและให้มีอำนาจแนะนำหรือแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจได้

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษา มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

สุริยันต์ คะเณวัน (2551 : 19) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน ควบคุมกำกับติดตาม นิเทศ การจัดหา การผลิตและส่งเสริม ซึ่งเป็นกิจกรรมในขอบข่ายงานวิชาการด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งหวังที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า งานบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินได้อย่างราบรื่นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดผลดีอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

สถาบันวิทยบริการมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554 : 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดประเมินผลการเรียน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

พนัส ด้วงเอก (2555 : 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกบการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการเรียนการสอนไปจนถึงการวัดการประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ซึ่งเป็นงานหลักของงานวิชาการเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สมบัวคำ ชุมจันทร์ (2555 : 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า งานบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดนโยบาย การปรับปรุง พัฒนาด้านการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

อัจฉราภรณ์ พลรักษา (2555 : 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การดำเนินงานในภารกิจทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชนสูงสุด เพิ่มส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้งานการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล งานนิเทศการสอน งานจัดสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานวางแผนการศึกษา งานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม

อิทธิพล พันธุ์เพ็ง (2555 : 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารที่ใช้บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันวางแผน ดำเนินการ ประเมินผลเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สถาบันวิทยบริการมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นับตั้งแต่งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตร

การวัดผลประเมินผล สื่อการเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การวิจัยงานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายในและงานอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เกิดผลดีมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 147) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นงานหลักเกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานอื่น ๆ นั้นแม้ว่าจะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา และเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2552.ข : 18) ได้กำหนดความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่ต้องมีในทุกสถานศึกษา หากเปรียบงานแผนงานเป็นแผนที่เป็นเข็มทิศของชีวิต งานวิชาการก็คือหัวใจของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับงานแผนอย่างแยกกันไม่ได้ การจะบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสัมฤทธิ์ต้องตระหนักว่าหัวใจของการจัดการศึกษาคือผู้เรียน หากจะดูว่างานวิชาการในโรงเรียนใดเป็นอย่างไรดูได้จากนักเรียนในโรงเรียนนั้น ๆ

ตรีโชค กางกั้น (2552 : 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของโรงเรียน เพราะคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งยังช่วยพัฒนาประเทศชาติและสังคมให้เจริญก้าวหน้าอีกด้วย

จามจุรี จำเมือง (2553 : 75) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน

การวัดผลประเมินผล ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากงานวิชาการ เนื่องจากว่างานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน และที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

พนัส ด้วงเอก (2555 : 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในบรรดางานทั้งหมด 4 งานของสถานศึกษา และเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียน โดยถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียนที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษานั้นคือนักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม เก่ง ดี มีสุข มีคุณภาพและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามที่ชาติต้องการ สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สมบัวคำ ชุมจันทร์ (2555 : 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารวิชาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพให้เป็นคนดีที่สมบูรณ์ ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง

สุดหทัย ดาราพงษ์ (2555 : 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สูงสุดของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ให้เวลาในการบริหารมากกว่าบริหารงานอื่น ๆ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมระบบของโรงเรียนได้และเนื่องจากการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญดังกล่าว ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคนจำเป็นต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก โดยมุ่งหวังให้ประโยชน์เกิดขึ้นกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และเพื่อใช้เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ

สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อัจฉราภรณ์ พลรักษา (2555 : 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียน เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริการในด้านการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของโรงเรียน ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคนจำเป็นต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับ

แรกในการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ รวมถึงงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

มิลเลอร์ (Miller. 1995 : 175) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่สำคัญมากที่สุด ซึ่งมีการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดผล เพื่อติดตามการเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการบริหารในการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะละเลยไม่ได้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูและนักเรียน เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านสติปัญญาเกิดการเรียนรู้และมีคุณธรรมจริยธรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ดังนั้น งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา หากสถานศึกษาจะสามารถทำหน้าที่ด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์ก็จะต้องมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญงานวิชาการและเข้าใจขอบเขตการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีการกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้น นักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2549 : 4) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 6 กลุ่มงาน ดังนี้

1. งานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
2. งานบริหารหลักสูตร
3. งานสื่อและนวัตกรรม
4. งานวัดและประเมินผล
5. งานนิเทศภายใน
6. งานส่งเสริมวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว สถานศึกษา หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 29) ได้กำหนดภารกิจการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและสถานศึกษาอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว สถานศึกษา หน่วยงาน สถาน ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 151) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนิเทศภายในสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 ก: 6) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานวิชาการไว้ 12 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

7. การนิเทศการศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ชารี มณีศรี (2552 : 13) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ 8 กลุ่มงาน ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้

2. งานด้านการเรียนการสอน

3. งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตร

4. สื่อการเรียนการสอน

5. งานวัดและประเมินผล

6. งานห้องสมุด

7. งานนิเทศภายใน

8. งานประชุมทางวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 3) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกงาน เป็นต้น

3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด การนิเทศการสอน เป็นต้น

4. การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คิมบ็อค และนันเนอรี่ (Kimbrough and Nunnery. 1998 : 58) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรประเภทต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดหลักสูตรประเภทต่าง ๆ ดำเนินการจัดหาหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรตลอดจนคู่มือการใช้หลักสูตรให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของครู

2. งานการเรียนการสอน (การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน) ได้แก่ การจัดทำแผนการสอนและบันทึกการสอน ตลอดจนปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดให้มีการอบรมสาธิต การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์กับเพื่อนครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ เกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่

3. งานประเมินผล ครอบคลุมถึงการจัดให้มีการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการตรวจสอบการทำสมุดประจำชั้นและสมุดประจำตัวนักเรียนของครูทุกคนให้ถูกต้องเรียบร้อยและเป็นปัจจุบันเสมอ

4. งานการจัดสื่อสนับสนุนโปรแกรมการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดหาสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านการวางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงานตลอดจนการส่งเสริมการสอน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีขอบข่ายภาระงาน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน

จากแนวคิดของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการบริหารงานวิชาการ ดังแสดงในตาราง 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ	ไชยา ภาวะบุตร (2549)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	จันทรานี สงวนนาม (2551)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	ชาร์ มณีศรี (2552)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	คิมบ็อคเลและนันแนอรี่ (Kimbrough and Nunnery.1998)	สรุป
1. การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น		✓						1
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ		✓				✓		2
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา		✓	✓		✓	✓	✓	5
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้		✓		✓				2
6. การวัดผลและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา		✓	✓	✓				3
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้		✓		✓	✓			3
9. การนิเทศการศึกษา	✓	✓	✓	✓			✓	5
10. การแนะแนว		✓		✓				2
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา		✓	✓	✓				3
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ		✓		✓				2
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและสถานศึกษาอื่น		✓		✓				2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	ไชยา ภาวะบุตร (2549)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	จันทรานี สงวนนาม (2551)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	ชารี มณีศรี (2552)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	คิมบ็อคและนันเนอรี่ (Kimbrough and Nunnery.1998)	สรุป
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว สถานศึกษา หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	✓	✓		✓				3
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของสถานศึกษา		✓						1
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา		✓						1
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓			5
18. การสอนซ่อมเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร			✓					1
19. งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตร					✓			1
20. งานประชุมทางวิชาการ					✓			1

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 20 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบสามารถสังเคราะห์สรุปเป็นตัวแปรได้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวัดผลและประเมินผล 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนั้น ในการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวทางของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวัดผลและประเมินผล 2) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดเนื้อหาดังนี้

1. การวัดผลและประเมินผล

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผล กระทรวงศึกษาธิการ (2552 ข : 5) ได้กำหนดการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการพฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชา และระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง ยุติธรรมและเชื่อถือได้ การประเมินผู้เรียนพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาเพื่อเป็นหลักฐานในการประเมินผลการเรียนรู้ รายงานผลการเรียนและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 173) ได้กล่าวถึงการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวัดมาทำการพิจารณาตัดสินเป็นระบบอย่างครอบคลุมเพื่อหาข้อสรุปด้วยคุณธรรม สำหรับการวัดเป็นการค้นหาคุณลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตามหน่วยวัดของเครื่องมือนั้น ๆ ที่เรียกว่าข้อมูล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 66) ได้กล่าวถึงการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า การวัดเป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะที่มีความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่วัดนั้น ๆ สำหรับการประเมินเป็น

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริง และการกระทำบางทีขึ้นอยู่กับการวัดเพียงอย่างเดียว

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 ก : 28) ได้กำหนดการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า การวัดผลและการประเมินผลการเรียนมีหลักวิธีการประเมินผล 3 ลักษณะ คือ การประเมินผลก่อนเรียน การประเมินผลระหว่างเรียน และการประเมินผลหลังเรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 ข : 3) ได้กำหนดการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อพัฒนาตัดสินผลการเรียน ซึ่งผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

พนัส ด้วงเอก (2555 : 44) ได้กล่าวถึงการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า การประเมินการจัดการเรียนการสอนจะทำให้เป็นข้อมูลทั้งสำหรับผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร ตลอดจนผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ หลักการวัดผลและประเมินผลมีหลักการ 2 ประการคือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น การสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรม การปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ เป็นต้น การวัดผลและประเมินผลต้องครอบคลุมการเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะการปฏิบัติงานและด้านเจตคติ โดยพิจารณาการพัฒนาการของผู้เรียน

2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา สำหรับกระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 35) ได้กำหนดการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาไว้ว่า สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร จัดทำระเบียบการวัดผลและประเมินผล ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายละเอียดที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่นได้จัดทำเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและ

สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียนโดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 53) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูอาจารย์ได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 41) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นเรื่องที่ต้องการการตัดสินใจหลายขั้นตอน ตั้งแต่การเริ่มต้นวัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ การเลือกเนื้อหาให้ตรงและครอบคลุมชนิดของประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ และวิธีการประเมินผลของการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ทฤษฎีการเรียนแบ่งเป็นทฤษฎีหลัก 4 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎีของกลุ่มมนุษย์นิยมและทฤษฎีผสมผสาน

พนัส ด้วงเอก (2555 : 44) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การจัดทำสาระหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การกำหนดรูปแบบวิธีการตัดสินผลการเรียนเอกสารหลักฐานการศึกษา การพัฒนาระบบส่งเสริมสนับสนุนการบริหารหลักสูตรการเรียบเรียงหลักสูตร

อิทธิพล พันธุ์เพ็ง (2555 : 15) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการ โดยส่งเสริมให้ครูทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมโดยส่งเสริม การมีส่วนร่วมและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงจุดประสงค์ของการเรียนเพื่อพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาหมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยการรวมองค์ความรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งเป็นกระบวนการของการตัดสินใจหลายขั้นตอนและหาทางเลือกทางการเรียนที่เหมาะสมของบริบทของแต่ละสถานศึกษา ตลอดจนเหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทัศนะของสมเดช สีแสง (2550 : 344) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ว่า การเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ ดังนั้น จึงเลือกใช้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 94) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทฤษฎีการเรียนแบ่งเป็นทฤษฎีหลัก 4 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีพฤติกรรม ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ ทฤษฎีของกลุ่มนิยมและทฤษฎีผสมผสาน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 ก : 15 - 16) ได้กำหนดการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไว้ว่า จะต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งครูผู้สอนจะต้องรู้และเข้าใจแนวคิดการจัดการเรียนรู้และผลที่เกิดกับผู้เรียนแล้วนำมาจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียนตามหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว ได้แก่

1. กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. กระบวนการสร้างความรู้
3. กระบวนการคิด
4. กระบวนการทางสังคม
5. กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา
6. กระบวนการเรียนรู้จากประสบการจริง
7. กระบวนการปฏิบัติ
8. กระบวนการจัดการ
9. กระบวนการวิจัย
10. กระบวนการเรียนรู้ของตัวเอง
11. กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สมบัวคำ ชุมจันทร์ (2555 : 22) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ว่า จะต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งครูผู้สอนจะต้องรู้และเข้าใจแนวคิดการจัดการเรียนรู้และผลที่เกิดกับผู้เรียน แล้วนำมาจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด

วิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองโดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวเอง รู้จักวิธีคิด วิธีการดำเนินชีวิตและมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ การจัดการเรียนการสอนตามแนวของหลักสูตรใหม่

อัจฉราภรณ์ พลรักษา (2555 : 26) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ว่า กิจกรรมการเรียนการสอนประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การจัดทำแผนการเรียนของนักเรียนได้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

2. การจัดชั้นเรียนโดยคำนึงถึงการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การจัดตารางสอนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม

4. การจัดครูเข้าสอนตามภาระการเรียนรู้หรือประจำวิชาคำนึงถึงความรู้และความสามารถของครูเป็นสำคัญ

5. ดำเนินการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. การสอนซ่อมเสริมอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยเหลือเด็กอ่อนและเสริมเด็กเก่ง

7. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะทางวิชาการ

8. ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ ผลิตและพัฒนาสื่อการสอนอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

9. การจัดและบริหารวัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนการสอนอย่าเพียงพอ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง งานหลักของผู้บริหารที่จะต้องเป็นผู้นำวิชาการในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กำหนดเวลาเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และแนะนำวิธีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

4. การนิเทศการศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา ทัศนะของสันติ บุญภิรมย์ (2552 : 204) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งในหลาย ๆ กิจกรรมของการบริหารการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้และ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอนและจัดกิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 223) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นการนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรมาร่วมโครงการ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554 : 143) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับการบริหารเป็นรูปแบบของการบริหารการศึกษาที่ต้องการ การมีส่วนร่วมของบุคคลเป็นลักษณะของการบริหารตามรูปแบบประชาธิปไตย การนิเทศใช้ลักษณะต่าง ๆ ของประชาธิปไตยมาดำเนินการ ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การประชุมปรึกษาหารือกัน การให้ความร่วมมือและประสานกัน การร่วมมือกันแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

พนัส ด้วงเอก (2555 : 44) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมทุกอย่างที่ดำเนินการไปเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นการพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหาให้คำแนะนำในกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู การประเมินผลการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน

อิทธิพล พันธุ์เพ็ง (2555 : 21) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในการให้คำแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการร่วมมือกันในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษามีหลักการดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพ ในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่ออาชีพ รวมทั้งความเชื่อในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้ความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษาและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูผู้สอนให้มีการปรับปรุงพัฒนาตัวครูและนักเรียน ตลอดจนกระบวนการและกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับการพัฒนานักเรียน สภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ตลอดจนร่วมมือกันในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 27) ได้กำหนดการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้ว่า สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 ก : 38) ได้กำหนดการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้ว่า สื่อมีบทบาทสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสื่อจะทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ให้ผู้เรียน ปัจจุบันสื่อการเรียนรู้มีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. ความรู้ สื่อการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้เชิงเนื้อหา ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเชื่อมโยงความรู้ใหม่ที่ได้เข้ากับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างดี

2. ทักษะ สื่อการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน

3. คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ มีส่วนช่วยส่งเสริมให้กับผู้เรียนรักการเรียนรู้ เห็นคุณค่าในตนเอง มีจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีงาม

พนัส ด้วงเอก (2555 : 30) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้ว่า สื่อการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ควรมีหลากหลาย ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่ออื่น ๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนติดตาม เข้าใจได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้งและต่อเนื่องตลอดเวลา

สมบัวคำ ชุมจันทร์ (2555 : 30) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นการนำข้อมูลจากการใช้สื่อมาวิเคราะห์ให้เกิดความชัดเจนว่า มีอุปสรรคการใช้สื่ออย่างไร มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและผู้เรียนระดับใด การประเมินจะช่วยในการตัดสินใจเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ สำหรับการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อ ๆ ไปหรือปรับปรุงเพื่อพัฒนาเพิ่มเติมให้เหมาะสม สื่อการเรียนรู้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนของครูดำเนินไปด้วยดีและช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามกระบวนการต่าง ๆ ที่หลักสูตรต้องการในปัจจุบัน

สุดหทัย ดาราพงษ์ (2555 : 32) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนบรรลุผล โดยการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลายและเพียงพอให้ครูผู้สอนได้เลือกพัฒนาและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างได้ผล ลักษณะของการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ

2. ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน

3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

4. ประสานร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานวิชาการกับบุคลากรภายในสถานศึกษา บุคคลครอบครัว สถานศึกษา หน่วยงานและสถานบันอื่น

5. ประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้กระบวนการสอนครูอาจารย์บรรลุผลได้อย่างง่าย โดยการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน เพียงพอให้ครูอาจารย์สามารถนำไปใช้และเลือกใช้ได้ตามความถนัดและเหมาะสมเกิดการเรียนรู้ที่ง่ายขึ้น ดังนั้น สื่อควรเน้นตั้งแต่เริ่มจัดทำ จัดหาจากท้องถิ่นจนถึงการพัฒนาต่อยอดให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน

จากการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญและเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านสติปัญญา ทักษะ และมีคุณธรรมจริยธรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนวางพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ก้าวทันโลก สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างบรรลุเจตนารมณ์ที่กำหนดและสามารถจัดการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1. การวัดผลและประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น การสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรม การปฏิบัติงานแฟ้มสะสมผลงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ เป็นต้น การวัดผลและประเมินผลต้องครอบคลุมการเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะการปฏิบัติงานและด้านเจตคติ โดยพิจารณาการพัฒนาการของผู้เรียน

2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาหมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยการรวมองค์ความรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งเป็นกระบวนการของการตัดสินใจหลายขั้นตอนและ หาทางเลือกทางการเรียนที่เหมาะสมของบริบทของแต่ละสถานศึกษา ตลอดจนเหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง งานหลักของผู้บริหารที่จะต้องเป็นผู้นำวิชาการในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กำหนดเวลาเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และแนะนำวิธีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

4. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษา และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูผู้สอนให้มีการปรับปรุงพัฒนาตัวครูและนักเรียน ตลอดจนกระบวนการและกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับการพัฒนานักเรียน สภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ตลอดจนร่วมมือกันในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนในการจัด การเรียนการสอน ช่วยให้กระบวนการสอนครูอาจารย์บรรลุผลได้อย่างง่าย โดยการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน เพียงพอให้ครูอาจารย์สามารถนำไปใช้และเลือกใช้ได้ตามความถนัดและเหมาะสมเกิดการเรียนรู้ที่ง่ายขึ้น ดังนั้นสื่อควรเน้นตั้งแต่เริ่มจัดทำ จัดหาจากท้องถิ่นจนถึงการพัฒนาต่อยอดให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ตามมาตรา 37 และมาตรา 38 กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่น และในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 18 - 19) ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการกระทรวง ศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 36 และมาตรา 37 กำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 13 - 14)

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด

ระยองออกเป็น 2 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 13 - 15) ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล สถานศึกษาชุมชน สถานศึกษาวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นจัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้วยข้อกำหนดที่ว่า คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพผู้เรียนและชีวิตอย่างสมดุล รักษ์ระยอง บนวิถีประชาคมโลก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 2561 ข : 15) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานด้วยข้อกำหนดที่ว่าเป็นผู้นำแห่งนวัตกรรมการจัดการศึกษา สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน สืบสานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่วิถีพอเพียง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2561 ข : 33)

เป้าหมาย

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีเป้าหมายที่ว่า ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณธรรม รักและภูมิใจในความเป็นระยอง สามารถดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข เป้าหมายของการจัดการศึกษาแต่ละระดับประกอบด้วย ระดับปฐมวัย : รักระยอง มองประชาคมโลก ระดับประถมศึกษา : ภูมิใจในความเป็นระยอง รู้จักประชาคมโลก และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น : รักษ์ระยอง อยู่ร่วมกับประชาคมโลก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 2561 ข : 16) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีเป้าหมายการดำเนินงานที่ว่าเด็กระยอง 2 เด็กที่อยู่ในวัยการศึกษาภาคบังคับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ต้อง 1) ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพทุกคน 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องใส่ใจในการสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน 3) ทุกภาคส่วนของจังหวัดต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ต้องติดตามการทำงานทุกประเด็นและรายงานความเคลื่อนไหวเป็นระยะ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2561 ข : 34)

การจัดเครือข่ายการศึกษา

การจัดเครือข่ายการศึกษาเพื่อให้การบริหารการศึกษาดำเนินการไปด้วยความคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน และเจตนารมย์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และเขต 2 จึงได้จัดการพัฒนาประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การบริหารจัดการในลักษณะเครือข่ายการศึกษา ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำและทักษะในการบริหารจัดการเป็นตัวบ่งชี้ถึงการบริหารจัดการที่เข็มแข็ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองจึงได้จัดกลุ่มโรงเรียนในสังกัด 203 โรงเรียน แบ่งเป็น 2 เขต ตามสถานภาพสถานที่ตั้งและสภาพภูมิศาสตร์เป็นผลให้เกิดการติดตามการปฏิบัติงานและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวดเร็วและถูกต้อง ประสานงานบนพื้นฐานของความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในเครือข่าย ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความเข้าใจและสามารถมองเห็นคุณค่าของการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของข้อมูลการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่แท้จริง อันจะประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีสถานศึกษาทั้งหมด 116 โรงเรียน แบ่งเป็น 8 เครือข่าย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ออนไลน์ : 2561 ก) ดังนี้

1. เครือข่ายการศึกษาที่ 1 เครือข่ายศรีเมือง ประกอบด้วยโรงเรียน 12 โรงเรียน
2. เครือข่ายการศึกษาที่ 2 เครือข่ายตากสิน ประกอบด้วยโรงเรียน 14 โรงเรียน
3. เครือข่ายการศึกษาที่ 3เครือข่ายเกาะแก้ว ประกอบด้วยโรงเรียน 16 โรงเรียน
4. เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เครือข่ายบ้านค่าย ประกอบด้วยโรงเรียน 14 โรงเรียน
5. เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เครือข่ายค่ายพระเจ้าตาก ประกอบด้วยโรงเรียน 16 โรงเรียน
6. เครือข่ายการศึกษาที่ 6 เครือข่ายปลวกแดง ประกอบด้วยโรงเรียน 18 โรงเรียน
7. เครือข่ายการศึกษาที่ 7 เครือข่ายบ้านฉางพัฒนา ประกอบด้วยโรงเรียน 14 โรงเรียน
8. เครือข่ายการศึกษาที่ 8 เครือข่ายนิคมพัฒนา ประกอบด้วยโรงเรียน 12 โรงเรียน

และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีสถานศึกษาทั้งหมด 87 โรงเรียน แบ่งเป็น 6 เครือข่าย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. ออนไลน์ : 2561 ก) ดังนี้

1. เครือข่ายการศึกษาที่ 1 เครือข่ายอริยมงคล ประกอบด้วยโรงเรียน 14 โรงเรียน
2. เครือข่ายการศึกษาที่ 2 เครือข่ายแกลงบูรพา ประกอบด้วยโรงเรียน 14 โรงเรียน
3. เครือข่ายการศึกษาที่ 3 เครือข่ายกรมหลวงชุมพรฯ ประกอบด้วยโรงเรียน 15 โรงเรียน
4. เครือข่ายการศึกษาที่ 4 เครือข่ายสุนทรภู่ ประกอบด้วยโรงเรียน 16 โรงเรียน
5. เครือข่ายการศึกษาที่ 5 เครือข่ายวังจันทร์ ประกอบด้วยโรงเรียน 14 โรงเรียน
6. เครือข่ายการศึกษาที่ 6 เครือข่ายเขาชะเมา ประกอบด้วยโรงเรียน 14 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองมีการสร้างเครือข่ายการศึกษาขึ้นโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความใกล้ชิดและมีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานความร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปได้ว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มุ่งเน้นให้มีการพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ ทักษะและคุณธรรมตามกรอบของนโยบาย ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณธรรม รักและภูมิใจในความเป็นระยอง สามารถดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข และได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพทุกคน มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในการสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประสานงานความร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษาโดยสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ทุกภาคส่วนของจังหวัดต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และติดตามการทำงานทุกประเด็นและรายงานความเคลื่อนไหวเป็นระยะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮิกแมน และซิลวา (Hickman and Silva. 1984 : 3) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์ และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์การให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวร และจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกในองค์การทุกระดับ พยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้อง และผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขา การแสดงออกในทางอบอุ่นเกื้อหนุน การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผลสำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึกของบุคลากร ให้ความเป็นห่วงกังวลในงานการสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์

เชสเตอร์ (Chester. 1996 : 286 - 288) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศของสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีสมรรถภาพสูงเนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบติเพื่อก่อโดยไม่ให้เสียกำลังใจ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน จ่ายเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะและค่าที่พักให้ครูที่ไปอบรมทางวิชาการ

วิลมอร์ (Wilmore. 2002 : 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ผลปรากฏว่าพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ นอกจากผู้นำจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ต้องสามารถบอกกล่าวหรือ

เผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้คนอื่นเข้าใจ และยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น จากนั้นได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การพัฒนาวิสัยทัศน์ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมาย และกลยุทธ์ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้บริหารต้องสื่อสารให้คนทราบ ทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและ ไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไร และมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามาร่วมคิดร่วมกำหนดแนวทาง ซึ่งส่งผลให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริงเป็นขั้นของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการตามแผนงานหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

บรอฟี่ (Brophy. 2006 : 171) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานในการพัฒนางานบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเมืองฮาร์ทฟอท ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นเพราะว่า ครูมีงานในหน้าที่หลายอย่างนอกเหนือจากการสอนที่มีเวลาจัดทำสื่อน้อยและมีความชำนาญเรื่องการจัดหาสื่อจากคอมพิวเตอร์

สมิท (Smith. 2006 : 139) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสหรัฐอเมริกาพบว่า การจะทำให้การบริหารงานวิชาการมีสมรรถภาพสูงต้องส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการจัดการวางแผนการอบรม จัดโครงการให้ครูได้สับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์สอน การประเมินผลและการติดตามผลการปฏิบัติงาน การสาธิตการสอน การนิเทศครูใหม่ วิจารณ์การปฏิบัติงานของครูโดยไม่เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกโสตทัศนูปกรณ์ จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการการศึกษาแก่ครูเพิ่มเติม ปรับปรุงเทคนิคการสอน ประเมินครูเพื่อประเมินผลและจ่ายเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะตลอดจนค่าที่พักสำหรับครูที่เข้ารับการอบรมทางวิชาการ

งานวิจัยในประเทศ

จิติมา วรรณศรี (2550 : 183) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสังคม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยความใฝ่รู้ ปัจจัยการจัดการข้อมูล ปัจจัยความรู้ ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยบรรยากาศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

องค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การสื่อสาร ปัจจัยที่มีผลทางอ้อมต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ วัฒนธรรมองค์การ

ณัฐกิตติ์ นาคแดง (2551 : 89) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 ด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารจำแนกตามวุฒิการศึกษา เพศ อายุ และประสบการณ์ทางการบริหาร พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วรรณเพ็ญ พิสุทธิพงษ์ (2553 : 70 - 71) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนมากและครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมคิด มานะคิด, สุวรรณา โชติสุกานต์ และอรสา จรูญธรรม (2554 : 1) ได้ศึกษาการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยภาพรวมปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนที่โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีความเห็นต่อการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบทัศนะของครูในการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นในการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับวุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

พนัส ด้วงเอก (2555 : 69 - 70) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูวิชาการโดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูวิชาการที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรายข้อในเรื่องการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ และการบริหารหลักสูตร การให้ครูวิเคราะห์เนื้อหาสาระหลักสูตรก่อนจัดการเรียนการสอน และการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์ความต้องการความสนใจของผู้เรียน ชุมชนและผู้ปกครอง การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556 : 95) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ด้านที่มีปัญหามากเรียงไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

สุคนธ์ เฮ็งสันเทียะ (2558 : 70) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งด้านพฤติกรรมการบริหาร และด้านสถานศึกษา โดยภาพรวมและแต่ละประเด็นในแต่ละเรื่องเป็นจริงที่สุด 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในเรื่องการมีเครื่องมือวัดเพื่อการประเมินผลตามสภาพจริง และการเผยแพร่ผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบที่อยู่ระดับปานกลางค่อนข้างสูง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย นโยบายการบริหารสถานศึกษาของส่วนกลาง การจัดกระทำข้อมูล และบรรยากาศภายในสถานศึกษา

ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว (2559 : 126) ได้ศึกษามิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกโดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy}= 0.407**) หรือมีค่าความสัมพันธ์คล้อยตามกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้และสามารถเห็นแนวทางปฏิบัติที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้นเป็นไปได้จริงและสอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา ทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการรับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) การมอบอำนาจ และเนื่องจากสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งและดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านสติปัญญา ทักษะ และมีคุณธรรมจริยธรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนวางพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ก้าวทันโลก สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างบรรลุเจตนารมณ์ที่กำหนดและสามารถจัดการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวัดผลและประเมินผล 2) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา และ 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นที่คณะครู ผู้บริหารสอถานศึกษา หรือแม้แต่คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ต้องมีส่วนร่วมในการบริหารตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ