

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

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

ผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการศึกษา มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีวิสัยทัศน์ และต้องมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เป็นอันดับหนึ่ง อันจะทำให้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำนั้นเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมากกว่าองค์กรที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ (ชวัช บุญยมณี. 2550 : 3)

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

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

ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้คนตามเกิดการเพียรพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ โดยมาจากการมีระดับความมั่นใจต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จก่อนข้างสูงจนในที่สุดผลที่ได้จากการทำงาน ก่อให้เกิด

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

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

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

อารมณ์ การรวมอารมณ์ในความคิดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในตนเอง สามารถจัดการอารมณ์ของตน และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อันจะทำให้เกิดองค์ความรู้ และแนวคิดในการบูรณาการ การบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่จะใช้ในการกำหนดนโยบาย และวางแผน เพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

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

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว และ ตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัว

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว ดังนี้

1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นตัวแปรแฝงภายนอกวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่

1.1.1 ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

1.1.2 การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

1.1.3 การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น

1.2 การสื่อสาร เป็นตัวแปรแฝงภายใน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัว ได้แก่

1.2.1 ความมีทักษะการสื่อสาร

1.2.2 การใช้ช่องทางการสื่อสาร

1.3 ความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรแฝงภายใน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ได้แก่

1.3.1 ความคิดริเริ่ม

1.3.2 ความคล่องแคล่วในการคิด

1.3.3 ความยืดหยุ่นในการคิด

1.3.4 ความคิดละเอียดลออ

1.4 บรรยากาศในองค์กร เป็นตัวแปรแฝงภายใน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่

1.4.1 การสร้างแรงจูงใจ

1.4.2 การตัดสินใจร่วมกัน

1.4.3 การสร้างบรรยากาศเชิงบวก

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัว คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ วัดได้จาก ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่

2.1 การสร้างวิสัยทัศน์

2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

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

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

1. ความตระหนักรู้อารมณ์ของตน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเอง การมีสติรู้เท่าทันความรู้สึก สามารถผ่อนคลาย ความรู้สึกเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน และสามารถประเมินจุดเด่นจุดด้อยด้านอารมณ์ ของตนเองได้

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

3. การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การสังเกตความรู้สึกของผู้อื่นเข้าใจ และเห็นใจผู้อื่น ไม่แสดงอารมณ์รุนแรงโต้ตอบเมื่อผู้อื่น ใช้อารมณ์รุนแรงต่อตนเอง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทร และให้กำลังใจผู้อื่นเสมอ

การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการติดต่อรับส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็น ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ

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

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

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดการทำให้ใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการความรู้ และประสบการณ์ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ

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

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

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

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

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

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

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

3. การสร้างบรรยากาศเชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศแห่งความผูกพันที่อบอุ่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

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

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

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

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

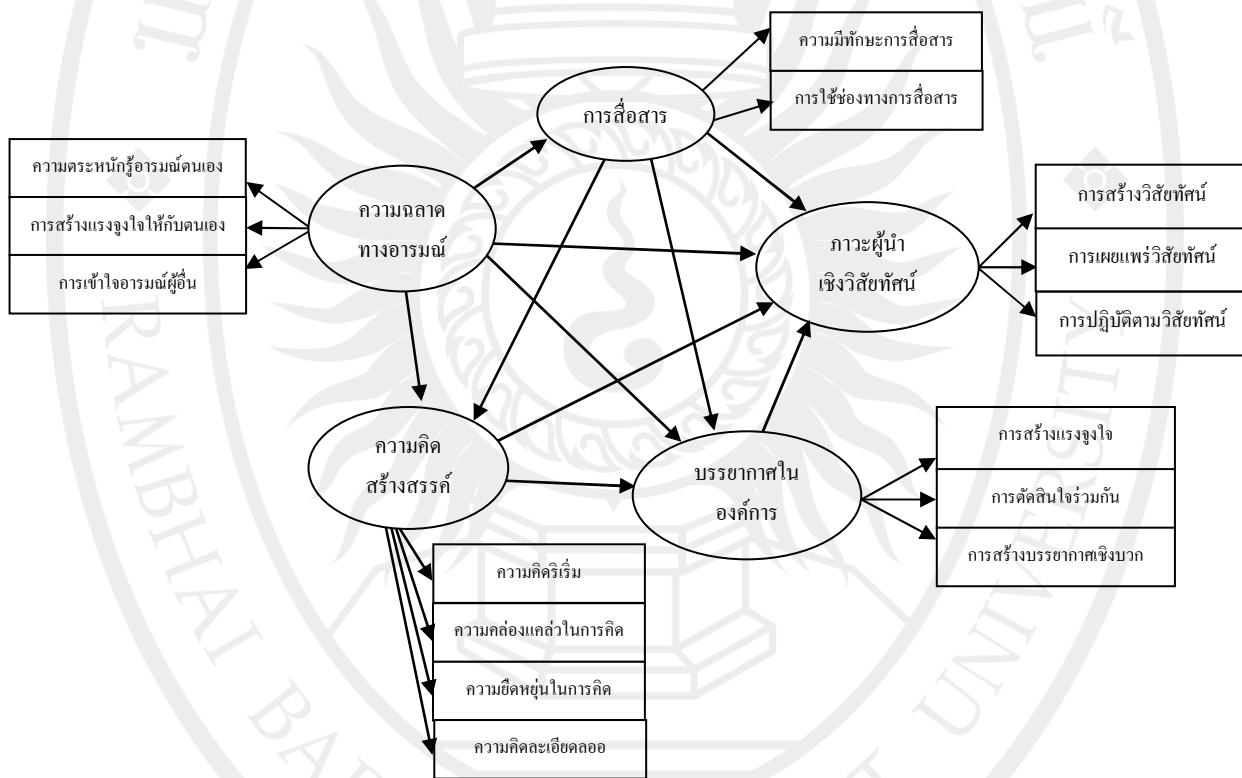
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สพม.18) หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่จัดแบ่งโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพื่อจัดระบบ และกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในจังหวัดชลบุรีซึ่งมีครูและผู้บริหารจำนวน 1,886 คน และระยอง จำนวน 1,168 คน

ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

กรอบแนวคิดในการวิจัย

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



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดแสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สมมุติฐานในการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานไว้ดังนี้

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

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