

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Visionary Leadership Development Model for Group Leaders
Learning in educational institutions, Office of the Secondary Education
Service Area Surat Thani Chumpon in Surat Thani Province

¹ศุภวัฒน์ แยมจรัส (Supawat Yamjarat)

²นัจจรี เจริญสุข (Natjaree Jaoensuk)

³ชูศักดิ์ เอกเพชร (Chusak Ekpetch)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
(Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University)

Email: wiwsupawat@gmail.com

Received June 16, 2021; **Revised** July 7, 2021; **Accepted** September 19, 2021

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the components of visionary leadership for subject matter group leaders in schools; 2) to create the visionary leadership development model; 3) to evaluate the visionary leadership development model. The study was conducted using a mixed methodology, which consisted of three steps as follows. Step 1 was used to analyze the components of visionary leadership. Step 2 was used to develop and test the visionary leadership development model. Step 3 was used to evaluate the visionary leadership development model.

The research findings were as follows: 1. The overall components of visionary leadership for the subject matter group leaders in school were at a high level. When considering each aspect, the components could be ranked in descending order: 1) inspiring and enthusiastic leaders, 2) leaders who are role models for members, and 3) leaders in challenging work. 2. The visionary leadership development model for subject matter group leaders includes 1) inputs, which provide necessary knowledge, 2) skill formation, 3) products, and 4) feedback. 3. The evaluation of the visionary

leadership development model for the subject matter group leaders showed that accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness were all at a high level.

Keywords: visionary leadership; leadership development model; subject matter group leader

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ระยะที่ 2 พัฒนาและการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นอันดับที่ 2 ผู้นำที่เป็นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกอันดับที่ 3 ผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย 2. รูปแบบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) ตัวป้อน การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 2) กระบวนการทำให้เกิดทักษะ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ 3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นได้และความมีประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์; รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ; หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

บทนำ

สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทุกด้าน ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น เราจึงต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคนให้สามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้ตามอัตภาพ อันจะเป็นการพัฒนาประเทศชาติ เครื่องมือที่สำคัญก็คือการศึกษาที่ต้องนำมาใช้เป็นกลไกในการสร้างชาติ สร้างคนและสร้างงาน เพื่อให้ประชากรในชาติเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งหวังให้ประชาชนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และร่วมกันพัฒนาประเทศชาติให้สามารถอยู่ในสังคมโลกได้อย่างสันติสุขโดยเฉพาะหลักการศึกษของการพัฒนาประเทศชาติ (Robbutr, 2016)

การศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นการศึกษา (Education) ในมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นิยาม ความหมายของการศึกษา มีความหมายว่า "กระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ขององคมนตรีของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรคจรรโลงความก้าวหน้า

ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมาตรา 15 ได้กำหนดระบบการศึกษา ในการจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในปัจจุบันและอนาคตที่มุ่งสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารมากขึ้น (information society) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหาร และวัฒนธรรมการทำงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวตามทฤษฎีวิวัฒนาการของ ชาร์ลส์ ดาร์วินที่ว่า “ผู้ที่อยู่รอดมิใช่เป็นสายพันธุ์ที่แข็งแรงที่สุดหรือฉลาดที่สุด แต่ต้องเป็นผู้ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุด” ดังนั้น การศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษานั้นเกิดขึ้นทั้งในห้องเรียน รวมถึงการเรียนรู้นอกห้องเรียน อาทิ ที่บ้าน หรือการเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยยึดถือเอาห้องเรียนเป็นฐานกลางของการจัดการศึกษา การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคน และการที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการนั้นต้องอาศัยผลรวมของกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กัน คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยจะเห็นได้ว่าการศึกษภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารในยุคปัจจุบัน เพราะมีผลการวิจัยที่ยืนยันว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายและการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้พยายามศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การมานานหลายทศวรรษ แนวความคิดภาวะผู้นำในแต่ละยุคไม่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ มีทั้งส่วนที่เหมือนกัน และส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นส่วนใหญ่ การสร้างการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้นำต้องมีความสามารถในการนำองค์การในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และในการพัฒนาภาวะผู้นำต้องทำให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์การในปัจจุบันและอนาคต ดังที่ Kotter (1999) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำในอนาคตจึงต้องมีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก (Global perspective) ต้องชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม รวมถึงต้องเข้าใจองค์การในรูปแบบใหม่จากมุมมองที่เป็นองค์รวมเพื่อการปฏิบัติงานของทุกกลไกเห็นได้จากองค์การสมัยใหม่ที่ได้นำหลักการเกี่ยวกับการบูรณาการ ความยืดหยุ่นและเปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Changing management) มาใช้ ดังนั้นผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงต้องชอบความท้าทายและการทดลองใหม่ รู้จักลดข้อจำกัดของตนและองค์การให้น้อยลง และมีความกล้าเสี่ยงอย่างรอบคอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ให้มาก ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ

“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ (The New Leadership Approach) ที่เริ่มต้นในช่วงทศวรรษที่ 1980 จนถึงปัจจุบัน กล่าวคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้น (Transformational leadership) ครอบคลุมแนวคิดภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หา (Charismatic leadership) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) แม้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เกิดขึ้นมานานแล้ว แต่ยังคงขาดความ ปัจจุบันจะเห็นได้ว่า องค์การจำนวนมากได้นำหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มาใช้ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (Modern paradigm) ที่แสดงความคาดหวังต่อการสร้าง การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm

shift) เนื่องจากทุกองค์การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกเพราะการศึกษาภาวะผู้นำที่ผ่านมายังไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้จึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำในเชิงวิสัยทัศน์ (Hongthong & Udomsap, 2016) ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า องค์การจำนวนมากได้นำหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มาใช้ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (Modern paradigm) ที่แสดงความคาดหวังต่อการสร้าง การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) เนื่องจากทุกองค์การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกเพราะการศึกษาภาวะผู้นำที่ผ่านมายังไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้จึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำในเชิงวิสัยทัศน์ โดยศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งต้องเผชิญกับโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลามีการแข่งขันกันสูง การจัดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสม ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จสูงสุด คือผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เป็นผู้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่งภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างเครือข่าย การเพิ่มพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีม จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน โดยจากการจัดการศึกษาของไทยที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า คุณภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา นโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้ง ๆ ที่มีการปฏิรูปการศึกษามาเป็นเวลานาน

อย่างไรก็ตาม การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปีก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดแบ่งไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง มี 3 ระดับคือการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนการศึกษาภาคบังคับ เพื่อเตรียมเด็กให้มีความพร้อมทุกด้านดีพอที่จะเข้ารับการศึกษาต่อไป การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษานี้อาจจัดเป็นสถานรับเลี้ยงดูเด็ก ศูนย์เด็กปฐมวัยโรงเรียนอนุบาล หรือจัดเป็นชั้นเด็กเล็กในโรงเรียนประถมศึกษาการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานและให้สามารถจดสภาพอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณ ได้มีความสามารถประกอบอาชีพตามควรแก่วัยและความสามารถ ดำรงตนเป็นพลเมืองดีในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การจัดสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พังจัดเป็นตอนเดียวตลอดใช้เวลาเรียนประมาณ 6 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งแต่ละท้องถิ่นจะกำหนดอายุเข้าเกณฑ์ ให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และความพร้อมของเด็ก แต่ต้องไม่บังคับเด็ก เข้าเรียนก่อนอายุครบ 6 ปี บริบูรณ์ และไม่ช้ากว่าอายุครบ 8 ปี บริบูรณ์การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาที่ต่อจากระดับประถมศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้บุคคลเข้าใจและรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม การศึกษาระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนตอนละประมาณ 3 ปี นับว่าเป็นการศึกษาระดับกลาง ซึ่งจัดขึ้นสำหรับเด็กวัยรุ่นอายุประมาณ 12 - 17 ปี ให้ได้เรียนหลังจากจบประถมศึกษาและเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาระดับสูงขึ้นไป ผู้ที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษา อาจจะออกไป ประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถ หรือศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนกลุ่มวิชาการ

วิชาชีพตามความถนัด และความสนใจ ส่วนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พึงให้ผู้เรียนได้เน้นการเรียนรู้กลุ่มวิชาที่ผู้เรียนจะยึดเป็นอาชีพต่อไป

ในสถานศึกษาผู้นำทางวิชาการโดยตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วผู้บริหารเพียงผู้เดียวไม่สามารถทำงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จลงได้อย่างมีคุณภาพ ในบริบทของการเป็นครูและคุณสอนนั้นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ถือเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการบริหารงานวิชาการรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ทั้งยังเป็นผู้ประสานงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความใกล้ชิดกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้จึงมีแนวโน้มที่จะทราบถึงความต้องการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีดังนั้นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จึงต้องมิบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ และด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประสานระหว่างผู้บริหารกับครู อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่น ๆ รวมทั้งปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถอย่างสูง แต่การให้ความร่วมมือมีน้อยเพราะไม่ใช่ผู้บริหารในบางครั้งก็มีความผิดพลาดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงน่าจะมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (Duangjai, 2013) ทั้งนี้ เพราะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้มแข็งจะกลายเป็นจักรกลสำคัญของโรงเรียนที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ริเริ่มและตัดสินใจ (Sutabhaha, 2011) ด้วยเหตุผลดังกล่าวการจัดการศึกษาจึงต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารวิชาการและงานอื่น ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อสร้างรูปแบบการภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้า

กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สัมพันธ์กัน ดังนี้ 1. การวิเคราะห์สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารต้องการพัฒนา 2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 3. การทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และ 4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

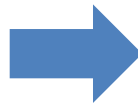
ขอบเขตด้านประชากร

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน โรงเรียนละ 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ 1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา 6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ 7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ 8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ รวมทั้งสิ้นจำนวน 352 คน ข้อมูลจากสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ที่มา: Orapawee Sutapaha (2011)



ตัวแปรตาม

การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่กล่าวกันว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและอื่น ๆ และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับประเทศไทยที่ผ่านมา ได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรง และยังมีผลกระทบต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน หากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน และในทุกระดับ ทุกกลุ่มขององค์การมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเองหรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งทั้งในจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง และเพื่อให้ตระหนักอย่างแท้จริงว่า หากไม่เปลี่ยนแปลงตนเองขณะที่สภาวะแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ รอบตัวมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือแม้แต่มองตนเองว่าตนยิ่งใหญ่และเชื่อว่าจะสามารถอยู่ได้โดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง อาจจะไปสู่หายนะหรือความล้มเหลวหรือการล่มสลาย เหมือนสัตว์ยุคโบราณที่ได้ยืนแต่ชื่อและเห็นแต่ซาก เช่น ไดโนเสาร์ หรือองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องปิดตัวลงไปจำนวนมากมาย หรือกลายเป็นของต่างชาติ สำหรับการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การในยุคนี้ มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือเปลี่ยนแปลงตามกระแส หากแต่พบว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงแบบเปลี่ยนสภาพ

จากที่เป็นอยู่เพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า อย่างไรก็ตาม วิธีการเปลี่ยนแปลงสภาพนี้จะเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป หรือแบบเปลี่ยนอย่างรวดเร็วขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย และขึ้นอยู่กับสภาวะการณ์ขององค์กรนั้นอีกมากน้อยเพียงใด

สำหรับในระดับองค์การ ในยุคนี้วงการวิชาการต่างมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลขององค์กร ตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหรือของกลุ่มทำงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของพนักงาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือ ภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ และทั้งภาวะผู้นำของพนักงานทุก ๆ คนในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมาก คือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยสนับสนุนเรื่องที่น่าสนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่า ทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์การ และในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย สำหรับในเอเชีย มีการศึกษาวิจัยในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ และในประเทศไทย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ผลการ ปฏิบัติงาน ทั้งของกลุ่ม และของผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ และตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chongwisarn, 2008)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ พฤติกรรม และบทบาทของผู้นำ แล้วนำองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ได้จากการศึกษา มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำไปใช้ในการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 มาয়กร่างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ด้านเนื้อหา (Content Analysis) และจัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระยะที่ 2 พัฒนาและการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ภายหลังจากการศึกษาสภาพความต้องการจากการสัมภาษณ์ และศึกษารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม (ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่ได้จากขั้นตอนในระยะที่ 1) ผู้ศึกษาได้ทำการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสร้างคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้รูปแบบของการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) และการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา (Survey Research) มีการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขั้นตอนที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 352 คน

ผลการวิจัย

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ อันดับที่ 1 ผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น อันดับที่ 2

ผู้นำที่เป็นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก และอันดับที่ 3 ผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องการเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ กับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.15) อันดับที่ 2 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้และรับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.13) อันดับที่ 3 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องนำวิสัยทัศน์ที่สร้างไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือ ทูมเทก้าลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิก เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นเป็นผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.04) อันดับที่ 4 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องส่งเสริมสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแนวใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.99) อันดับที่ 5 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องการประเมินวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรหรือสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.98) อันดับที่ 6 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ย 4.25) อันดับที่ 2 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence/ EQ) และความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence/ SQ) เพื่อเป็นแรงขับให้ทำงานให้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.22) อันดับที่ 3 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องอุทิศตนเพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนในทีมได้รับแรงบันดาลใจในการบรรลุศักยภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.11) อันดับที่ 4 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.02) อันดับที่ 5 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.99) อันดับที่ 6 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องสร้างตัวอย่างของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต แสดงให้เห็นว่าคุณสามารถทำงานให้เสร็จได้และยังมีเวลาให้ครอบครัวและมีเวลาพอสำหรับกิจกรรมอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านผู้นำที่เป็นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมอบหมายงานให้ตรงตามแผนงานที่ได้วางไว้ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.21) อันดับที่ 2 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องกำหนดเป้าหมาย และแนวความคิดที่ชัดเจน สร้างแผนงาน แม่แบบ (Blueprint of Action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน (ค่าเฉลี่ย 4.12) อันดับที่ 3 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องกำหนดเป้าหมายและใช้เป้าหมายเป็นเครื่องมือในการจัดแนวทางการทำงานให้ตรงกับความต้องการของงานที่องค์กรกำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.02) อันดับที่ 4 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องผู้มีความสามารถในการสร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์องค์การโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.01) อันดับที่ 5 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.99) อันดับที่ 6 ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีการนำการเปลี่ยนแปลงในองค์การการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่องค์การต้องปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผลการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าโดยรวมมองว่าผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องประกอบด้วย ทักษะการปรับตัว ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสื่อสารและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และมีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยสนับสนุนเรื่องที่น่าสนใจทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่า ทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้ในทุกองค์การ โดยต้องมองเห็นปัญหาขององค์การและพร้อมที่จะปรับตัว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยการสร้างความร่วมมือคนในองค์การ การมอบอำนาจให้กับบุคคลที่ทำหน้าที่การเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่สะท้อนถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์การ โดยแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้ การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น ประกอบด้วย ทักษะการปรับตัว ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสื่อสารและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) กระบวนการทำให้เกิดทักษะประกอบด้วย การเขียนแผนพัฒนาตนเองการปฏิบัติในสภาพจริงและการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 3) ผลผลิต ด้านสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1) กระบวนการทำให้เกิดทักษะ: การเขียนแผนพัฒนาตนเองการปฏิบัติในสภาพจริงและการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. การวัดและการประเมินผล 4. เนื้อหา 5. กิจกรรมที่ทำให้เกิดทักษะ

2) ผลผลิต: ด้านสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ 1. ตัวชี้วัดผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย 2. ตัวชี้วัดผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น 3. ตัวชี้วัดผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก

3) ข้อมูลป้อนกลับ: หัวหน้ากลุ่มสาระมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ประเมินโดยวิธีการดังนี้ การวัดความรู้ การวัด การวัดคุณลักษณะ และการวัดความพึงพอใจ รวมถึงติดตามและประเมินผลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี วัดความพึงพอใจที่มีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นได้และความมีประโยชน์

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเป็นได้ รองลงมา ได้แก่ ความมีประโยชน์ ความถูกต้อง และความเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านความถูกต้อง พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดของรูปแบบตรงกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ เนื้อหาที่มีความทันสมัยเสมอ การนำเสนอเนื้อหาควรให้เหมาะสมกับพื้นความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง เนื้อหาควรเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้ และสามารถประยุกต์ใช้ได้ ตามลำดับ

ด้านความเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เนื้อหาลักษณะของรูปแบบมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รองลงมา ได้แก่ การใช้ภาษาควร เข้าใจง่าย เหมาะสม รูปแบบที่ชัดเจนอ่านง่ายเหมาะกับกลุ่มตัวอย่าง และระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไป ยากหรือเป็นเรื่อง ๆ ให้ชัดเจน ตามลำดับ

ด้านความเป็นได้ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความชัดเจน รองลงมา ได้แก่ ขั้นตอนวิธีการสามารถปฏิบัติได้จริง สามารถนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้จริง และบอกข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย ตามลำดับ

ด้านความมีประโยชน์ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีข้อมูลเพื่อสามารถใช้ และประสานงานต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็ว รองลงมา ได้แก่ ขั้นตอนรูปแบบวิธีการมีความ ชัดเจน บอกข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย และสามารถนำไปใช้ในปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ

อภิปรายผล

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากการสำรวจและการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดองค์ประกอบของ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้นของตน ทั้งใน จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้เห็นความสำคัญ ได้แก่ 1. ผู้นำในการทำงานที่ทำ ทาย ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) 4) การประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating) 2. ผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและ กระตือรือร้น ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีแรงบันดาลใจ 2) มีความกระตือรือร้น 3. ผู้นำที่เป็นแบบ ตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทักษะการปรับตัว 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) แบบ ตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก โดยสอดคล้องกับแนวคิด Bennis & Nanus (1985) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) เป็นผู้นำในการทำงานที่ทำ ทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (rolemodel) และการประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating) 2) มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้

การสนับสนุนสมาชิก และ 3) ทำตนเป็นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การนำการเปลี่ยนแปลงในองค์การการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่องค์การต้องปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกองค์การ การเปลี่ยนแปลงในองค์การส่วนมากมักมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์การเทคโนโลยีบุคลากร เป็นต้น การนำการเปลี่ยนแปลงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำและเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ทุกคนในองค์การยอมรับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Sinlarat (2010) ที่พบว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า 1) ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย สาระตามเป้าหมาย และวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น 2) ต้องเก่งรอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์และ 3) มีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hongthong & Udomsap (2016) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความสำคัญกับการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จภายใต้ แรงผลักดันของกระแสโลกาภิวัตน์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นแนวทางหนึ่งที่เชื่อมโยงองค์การต่าง ๆ ในโลกยุคการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันองค์การทั้งภายในประเทศและต่างประเทศต่างมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรมกันอย่างแพร่หลาย ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวไปใน ทิศทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะมีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยต้องมองเห็นปัญหาขององค์การและพร้อมที่จะปรับตัว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยการสร้างความร่วมมือคนในองค์การ การมอบอำนาจให้กับบุคคลที่ทำหน้าที่การเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่สะท้อนถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์การ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การในยุคนี้มีใช้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลง หากแต่พบว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงแบบที่ต้องเปลี่ยนสภาพของตนเอง เพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า เหมือนสิ่งมีชีวิตบางชนิดเช่น หนอนที่ต้องเปลี่ยนสภาพเป็นผีเสื้อ เหมือนลูกอ๊อด เปลี่ยนสภาพไปเป็นกบ อย่างไรก็ตามวิธีการเปลี่ยนแปลงสภาพนี้จะเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไปหรือแบบเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว อาจจะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย และขึ้นอยู่กับอาการขององค์การนั้นว่ารุนแรงหรือ อาการหนักมากหรือน้อยเพียงใดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ 1) ตัวป้อน การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 2) กระบวนการการทำให้เกิดทักษะ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Buachom (2015) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ภาพรวมพบว่า การเป็นผู้กล้าเสี่ยงการมีพฤติกรรมเชิงรุก การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด (2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล การกำหนดตัวป้อนกระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับและเงื่อนไขความสำเร็จ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Yamada (2000) เรื่องความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เมืองเฟสโน รัฐ

แคลิฟอร์เนีย พบว่าควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลเพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงงานวิจัยของ Mickey (2000) เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่นใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง พบว่าผู้บริหารจะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนี้เป็นการปฏิบัติ ซึ่งใช้เวลามากจำต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครูผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยการความสะดวกและคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มใจละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผลการวัดความพึงพอใจที่มีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นได้และความมีประโยชน์ พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมานั้นมีหลายวิธี โดยอาจจะให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งเชิงปริมาณและคุณลักษณะ วิธีการตรวจสอบรูปแบบใช้ทั้งการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) วิธีการแบบชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic future research) การรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Hearing) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แต่วิธีการตรวจสอบรูปแบบที่น่าเชื่อถือมากที่สุดคือ การนำรูปแบบไปทดลองใช้และวัดประสิทธิภาพของรูปแบบว่าใช้ได้ผลจริงหรือไม่ เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด สอดคล้องกับแนวคิดของ Songkhram (2012) ที่กล่าวว่าจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิง ปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเป็นได้ รองลงมา ได้แก่ ความมีประโยชน์ ความถูกต้อง และความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย Yotha, Ekpetch & Chatakarn (2015) เรื่องการพัฒนาแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกด้านเช่นเดียวกัน

สรุปผล

การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี วัดความพึงพอใจที่มีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นได้และความมีประโยชน์ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ระยะที่ 2 พัฒนาและการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผลการศึกษาพบว่า 1.

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้ อันดับที่ 1 ผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นอันดับที่ 2 ผู้นำที่เป็นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกอันดับที่ 3 ผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย 2. รูปแบบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 2) กระบวนการที่ทำให้เกิดทักษะ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ 3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นได้และมีความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของหัวหน้ากลุ่มสาระ โดยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ซึ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พฤติกรรมผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมองอนาคต มีความคิดสร้างสรรค์

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้องเริ่มจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคตนั้นมีความเป็นไปได้ จากนั้นต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง โดยการสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมมีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิก สนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ต้องสร้างความไว้วางใจแก่สมาชิกและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

2.1 โรงเรียนควรสร้างแผนในระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวิธีการใหม่ ในวัฒนธรรมองค์กรใหม่ให้มีความเป็นระเบียบแบบแผนอุปนิสัย ค่านิยม ธรรมเนียมการปฏิบัติ และความคิดแบบเดิม ถูกแทนที่อย่างถาวรด้วยค่านิยม นอกจากนี้ยังต้องการการพัฒนาด้วยวิธีการเสริมความมั่นใจในการพัฒนาความเป็นผู้นำและความสำเร็จเพื่อค่านิยมและพฤติกรรมใหม่ให้คงอยู่

2.2 ผู้นำใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายในการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ใหม่ไปยังฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร ในขั้นตอนนี้เป็นการผนึกกำลังกันของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยควรทำเป็นตัวอย่างต้นแบบของพฤติกรรมใหม่ที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

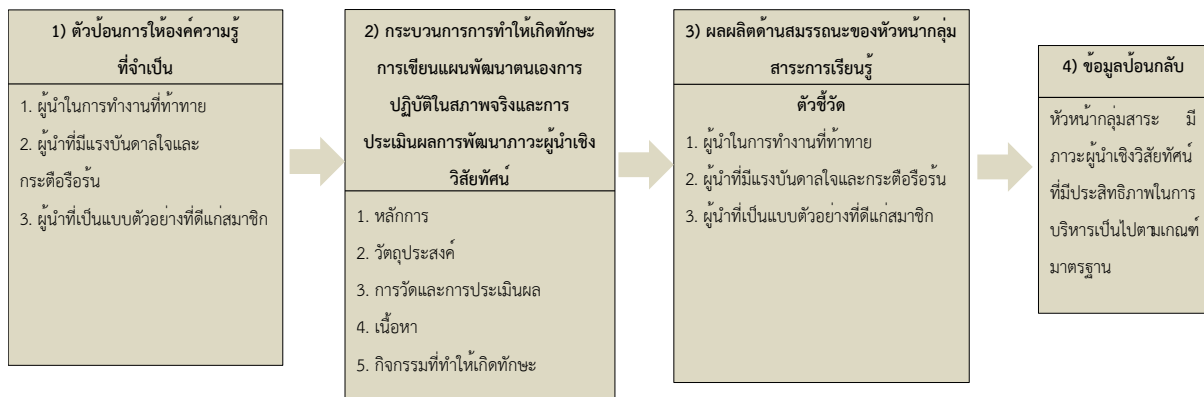
1. ควรทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเรียนการสอนของผู้นำกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเรียนการสอนของผู้นำกลุ่มสาระการเรียนรู้ในพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม

3. ควรมีการพัฒนาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ให้เป็นแบบออนไลน์ที่ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถเข้าถึงได้และนำไปใช้ได้

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ 1) ตัวป้อน การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 2) กระบวนการทำให้เกิดทักษะ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ สามารถสร้างรูปแบบในการพัฒนาได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ตัวป้อน: การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่

1. ผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) 4) การประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating)
2. ผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีแรงบันดาลใจ 2) มีความกระตือรือร้น
3. ผู้นำที่เป็นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทักษะการปรับตัว 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) แบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก

References

- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- Buachom, N. (2015). A Change Leadership Development Model of School Administrator in the World-Class Standard Secondary School Project. *EAU Heritage Journal Social Sciences and Humanity*, 5(2), 215–229.

- Duangjai, W. (2013). *Model of Transformational Leadership Development of Group Leaders in Secondary Schools under The Secondary Education Service Area Office 22 and 23*(Doctor of Education, Leadership in Educational Administration). Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Hongthong, R., & Udomsap, T. (2016). Visionary Leadership in the Context of Leading Change. *Journal of Human Society Review, Phetchaburi Rajabhat University, 18*(2), 73–88.
- Kotter, J. P. (1999). *What Leaders Really Do*. Boston: Harvard Business School Press.
- Mickey, B. H. (2000). *Instructional Leadership: A Vehicle for one Urban Principal to Effective Pedagogical Restructuring in a Middle School*(Doctor of Education). Temple University.
- Robbutr, N. (2016). *Organizational Learning Behavior of Executives Educational Institutions under the Organization Chonburi Provincial Administration*(Master of Educational Administration). Burapha University.
- Sinlarat, P. (2010). *Creative and Productive Leaders: New Paradigms and New Leaders in Education* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.
- Songkhram, N. (2012). *The Development of a Blended Teaching and Learning Model with Proactive Learning for Creating Knowledge and Ability to Solve Creative Problems for Students Bachelor's Degree in Public Higher Education Institutions*(Research report). Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Sutabhaha, O. (2011). *A Causal Relationship Model of Organizational Citizenship Behavior of Department Heads in Basic Education Institutions*(Doctor of Education, Educational Administration). Kasetsart University.
- Yamada, A. T. (2000). *Elementary School Principal's Perceptions of Responsibilities and Competencies for Instructional Leadership*(Doctor of Education, Curriculum and Instruction). University of the Pacific.
- Yotha, T., Ekpetch, C., & Chatakarn, V. (2015). Development of Instructional Leadership Model of Leaders of Development Heads in Secondary School under the Secondary Education Service Area Office 11. *Suratthani Rajabhat Journal, 2*(1), 67–84.