

การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

The Development of Visionary Leadership Indicators and Evaluation Criteria for Municipal School Principals

เทพสุดา แพงจันทรศรี¹ จำเนียร พลหาญ² และกมล トラชู³

Thepsuda Phaengchansri¹, Chumnain Pollaham² And Kamol Trachoo²

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}

Educational Management, Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University^{1,2,3}

Corresponding author, E-mail : tepsuda0808@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาคำอธิบายองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจากการสร้างและพัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ระยะที่ 2 ทดสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (Mplus) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จำนวน 500 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 และระยะที่ 3 สร้างเกณฑ์ การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล โดยจัดการประชุมสนทนากลุ่ม ได้เกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลฉบับสมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ มีองค์ประกอบย่อย 11 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้ 55 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 25 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้ และ 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้ โดยพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจากการสร้างและพัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ค่าสถิติ ค่า Chi-Square = 17.018, ค่า Df = 15, ค่า P = 0.3178, ค่า Cfi = 1.000, ค่า Tli = 0.999, ค่า Srmr = 0.008 และ ค่า Rmse = 0.015

3. ผลการสร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล มีความเหมาะสมในระดับมาก

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ; เกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์



ABSTRACT

This Research Aimed To Develop of Major Factor, Submajor Factor And Visionary Leadership Indicators for Municipal School Principals and to test Congruence of Developed Model With the Empirical Data and Construct Evaluation. The Sample Consisted of 500 Administrator of Municipal School Principals, With Random Sampling. The Instrument Used to Collect Research Data Was 1) The 5 Level Rating Questionnaire With The Reliability Of The Original At .944 And The Content Validity Between 0.67-1.00 Data Were Analyzed By A Computer Program 2) Focus Group.

The Research Results Were As Follows :

1. For The Results Of Constructing The Conceptual Framework And Developing Of Visionary Leadership Indicators For Municipal School Principals, It Was Found That There Were 3 Major Factors And 55 Indicators : 1) The Major Factor In Visionary Leadership Behavior With 25 Indicators 2) The Major Factor In Visionary Leadership Characteristics With 15 Indicators 3) The Major Factor In Visionary Cultures-Building With 15 Indicators. It Was Also Found That The Major Factor With The Highest Loading Standard Was The Major Factor In Visionary Leadership Behavior

2. For The Results Of Congruence Testing Of The Model Of The Relationship, Structure, And The Visionary Leadership Indicators For Municipal School Principals, It Was Found That The Model Was In Congruence With The Empirical Data : Chi-Square = 17.018, Df = 15, P = 0.3178, Cfi = 1.000, Tli = 0.999, Srmr = 0.008 And Rmsea = 0.015

3. For The Criterion Assessment And Evaluation Visionary Leadership Indicators For Municipal School Principals, Was Found At A Very High Quality Level.

Keywords : Visionary Leadership Indicators ; Evaluation Criteria

บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคม ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข [1] ผู้ที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการผลักดันให้การศึกษาในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุเป้าประสงค์แห่งความสำเร็จคือผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร ที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการนำพาองค์กรของตนเองให้ประสบความสำเร็จ แต่เนื่องจากในปัจจุบันผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำต้องมุ่งเน้น การปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมี เช่น การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) การมีความรักให้ลูกน้อง (Passionate) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การมีความยืดหยุ่น (Flexible) มีความสามารถในการจูงใจ (Inspiring) มีความเชื่อมั่น (Confident) และมีความชัดเจน (Obviousness) เป็นต้น

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดของภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะกว้างครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural

Leadership) จากทัศนะนักวิชาการหลายๆ ท่านต่างก็มีแนวคิดที่สอดคล้องกันนั่นคือผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์กรในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์กรที่ประสบความสำเร็จทุกองค์กรล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดังเช่น Paitoon Sinratat [2] ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำให้กำลังใจกับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [3] ได้กำหนดสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลักนั้น และได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก ส่วน Nikhom Nak-Ai. [4] ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำต้องมีคุณลักษณะของการกระตุ้นให้เกิดการผสมผสานวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง ในส่วน Samrit Kangpheng and Prayuth Chusorn. [5] ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์เพื่อใช้กลยุทธ์ในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

จากแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้นำจะขาดไม่ได้ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ ของการทำงานในองค์กร

อย่างไรก็ตามจากการรายงานสภาวะการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2557 [6] พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัด

ในภาพรวมให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานค่อนข้างน้อย เช่น ขาดการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ไม่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทการนำในเชิงวิสัยทัศน์ และขาดแนวทางการนำวิสัยทัศน์สู่ การปฏิบัติที่ชัดเจน นอกจากนี้ จากการประเมินคุณภาพด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลบ่งชี้สำคัญอย่างหนึ่งคือ การแสดงออกในการนำเชิงวิสัยทัศน์หรือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ชัดเจน ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากขาดแนวทางหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งประเด็นเหล่านี้มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาทางวิชาการ โดยเฉพาะด้านคุณภาพของผู้เรียน ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการพบว่ามีสถานศึกษาจำนวนมากที่ไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ทั้งการคิดวิเคราะห์ ไฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารและยังไม่มีกระจายอำนาจในการบริหารสู่สถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง นอกจากนี้การประมวลข้อมูลแนวโน้มทางด้านการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คะแนนมาตรฐานต่างๆ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันทดสอบแห่งชาติและผลการประเมินมาตรฐานสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึง “วิกฤตคุณภาพ” ที่จะปฏิเสธไม่ได้ถึงสถานการณ์คุณภาพการศึกษาของไทย อาจส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อคุณภาพของกำลังคนรวมถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว อันเนื่องมาจากความไม่มีคุณภาพในหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งนับว่าเป็นปัจจัย หรือตัวบ่งชี้สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามภารกิจเช่นเดียวกับหน่วยงานการศึกษาอื่นเน้นการเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตาม



หลักการและนโยบายของรัฐบาลโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานมีหน้าที่ประสานงานและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลอย่างมีคุณภาพทุกระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้จำนวน 16 มาตรฐาน 70 ตัวบ่งชี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาชาติ และผลสะท้อนดังกล่าวสิ่งสำคัญที่สุดก็คือ การพิจารณาถึงสาเหตุแห่งความไม่มีคุณภาพของหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษา ประกอบกับความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนการศึกษาจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าในการจัดการศึกษาของเทศบาลนั้น มีลักษณะรูปแบบที่คล้ายคลึงกับหน่วยงานการศึกษาอื่น สถานศึกษายังมีความต้องการที่จะได้รับความช่วยเหลือจากสังคมทุกภาคส่วน เนื่องจากสถานศึกษาของเทศบาลก็ยังมีปัญหาอุปสรรคทั้งจากส่วนที่มาจากภายในและผลกระทบภายนอกที่ส่งผลต่อความคาดหวัง และโอกาสในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษาสังกัดเทศบาลประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพ องค์ประกอบต่างๆ ที่จะทำให้สถานศึกษาสังกัดเทศบาลประสบความสำเร็จต่อการจัดการศึกษานั้น ส่วนสำคัญยิ่ง ส่วนหนึ่งคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่สังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจึงต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารตำราทางวิชาการต่างๆ พบอีกว่า ไม่มีเอกสารใดที่บ่งบอกว่า ตัวบ่งชี้ใดของผู้บริหารสังกัดเทศบาลที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จหรือความล้มเหลว ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามีเหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจะได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาท้องถิ่นต่อไป

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลมีอะไรบ้าง

2. โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่

3. เกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จากการสร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อสร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,984 คน จาก 992 โรงเรียน

- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ปีการศึกษา 2557 จำนวน 500 คน จาก 250 โรงเรียน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 11 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership Behaviors) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการใส่ใจดูแล (Caring) 2) ด้านการสร้างสรรค์ (Creative) 3) ด้านการสื่อสาร (Communicative) 4) ด้านความชัดเจน (Obviousness) และ 5) ด้านความสม่ำเสมอ (Consistent)

องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership Characteristics) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่น (Confident) 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) และ 3) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Cultures-Building) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการองค์การ (Organization Management) 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรม (Cultures Building) และ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate Creating)

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสาร สังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ระหว่างเดือนมกราคม - พฤษภาคม 2558 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร สังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลเอกสาร
3. นำผลการสังเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

ระยะที่ 2 ทดสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดเทศบาล ระหว่างเดือนมิถุนายน ธันวาคม 2558 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. นำร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่ได้ จากการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 และสร้างแบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2. นำร่างแบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาความเหมาะสม จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Ioc) เครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ไปทำการทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด โดยเลือกทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

4. ประสานขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลเพื่อการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

5. นำแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติของข้อมูลมาทำการลงรหัส เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Mplus ในเครื่องคอมพิวเตอร์คำนวณ

6. รายงานผลการทดสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่ยืนยันโดยสถิติ

ระยะที่ 3 สร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ระหว่างเดือนมกราคม - เดือนสิงหาคม 2559 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล โดยผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อใช้ในการจัดประชุมสนทนา

2. จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ 13 คน เพื่อยืนยันร่างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล และรับฟังความคิดเห็น

3. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดทำเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล



วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้มาเป็นกรอบใน

การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ซึ่งตัวบ่งชี้ในเบื้องต้นนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ตัวบ่งชี้ จำนวนทั้งสิ้น 55 ตัวบ่งชี้ รวมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

1. คำถามการวิจัย

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล มีลักษณะอย่างไรบ้าง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

3. เป้าหมาย

ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

5. สถานที่ทำการวิจัย

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

6. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

เดือนมกราคม - พฤษภาคม 2558

7. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

7.1 ศึกษาเอกสาร สังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์

ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

7.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลเอกสาร

7.3 นำผลการสังเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำร่างตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

ระยะที่ 2 ทดสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

1. คำถามการวิจัย

โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จากการสร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เป้าหมาย

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบ ด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,984 คน จาก 992 โรงเรียน

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 250 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ จำนวน 250 คน ปีการศึกษา 2557 รวมทั้งสิ้น 500 คน จาก 250 โรงเรียน โดยผู้วิจัยมีกระบวนการในการเลือกรายชื่อของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) [7] ซึ่ง

มีวิธีการสุ่ม ดังนี้

4.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การคำนวณร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรในกรณีที่มีจำนวนประชากรไม่เกินหลักร้อย [8] ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณ ร้อยละ 30 ของจำนวนจังหวัดในแต่ละภาคของประเทศไทยได้ จังหวัดในภาคเหนือ 3 จังหวัดจากทั้งหมด 9 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 จังหวัด จากทั้งหมด 19 จังหวัด ภาคกลาง 7 จังหวัดจากทั้งหมด 22 จังหวัด ภาคตะวันออก 2 จังหวัดจากทั้งหมด 7 จังหวัด ภาคตะวันตก 1 จังหวัด จากทั้งหมด 5 จังหวัด และภาคใต้ 4 จังหวัดจากทั้งหมด 14 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 23 จังหวัดจากทั้งหมด 77 จังหวัด

4.2.2 สุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) ด้วยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ของแต่ละจังหวัด ของแต่ละภาคตามจำนวนที่กำหนดไว้

ในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus จึงจำเป็นต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ 10 หน่วยต่อ 1 ตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมต้องไม่น้อยกว่า 100 คน [9] นอกจากนี้ Hair Et Al. เสนอวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าให้พิจารณาจากจำนวนตัวแปรในการวิจัยโดยใช้ 5 เท่าหรือ 10 เท่าของตัวแปรซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยตัวแปรซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จำนวน 55 ตัวบ่งชี้ ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 เท่าของตัวแปรตัวอย่างที่ต้องใช้ต้องไม่น้อยกว่า 500 คน เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นและป้องกันการสูญหายของข้อมูลในระหว่างการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น 100 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ 600 คน

5. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในระยะที่ 2 ทดสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเพื่อทดสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดล

โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหาร และสังกัดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ ด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์

โดยข้อคำถามเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เป็นความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยความหมายของมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

6. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ทั้งแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาในการเก็บข้อมูลการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยมีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี มาสร้างเป็น ร่างแบบสอบถาม เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาว่าตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวมจำนวน 11 ตัวแปร มีความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ พร้อมทั้งเสนอแนะ ในการแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ตัวบ่งชี้มีความสมบูรณ์และเหมาะสม

สำหรับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย เหมาะสมน้อยที่สุด โดยมีข้อคำถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จำนวน 55 ข้อ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและกรอบแนวคิดที่ใช้ใน

การวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจ



สอบความครอบคลุมของตัวบ่งชี้รวมทั้ง 11 ตัวแปร ความถูกต้องเหมาะสมในการใช้ภาษารวมทั้งรูปแบบของแบบสอบถามพร้อมทั้งขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3. นำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่ได้จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในแบบสอบถามชุดที่ 1 มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารโดยมีเกณฑ์ ในการเลือกตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ของตัวบ่งชี้ แต่ละตัว ซึ่งต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ($\bar{x} \geq 3.00$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย (Coefficient Of Variation) มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20% (C.V. $\leq 20\%$) โดยพิจารณาจากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์และปรับปรุงแก้ไขตัวบ่งชี้เพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดจำนวน 55 ตัวบ่งชี้

4. สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความครอบคลุมของคำถามความเหมาะสมและความชัดเจนของการใช้ภาษาพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Index Of Consistency) ในการให้คะแนนคือ +1, 0, -1

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์ความเที่ยง ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ได้ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.944 และนำผลคุณภาพเครื่องมือที่ทดลองใช้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแบบสอบถามและข้อคำถามก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำมาลงรหัสเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามใน

แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาเปรียบเทียบกับค่าแปลผลที่กำหนด ตามเกณฑ์

6.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน โดยการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.5 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.6 นำผลการวิเคราะห์จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง คือ มีค่า Factor Loading มากกว่าหรือเท่ากับ 0.30 และมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับหรือมากกว่า 3.50

7. สถานที่ทำการวิจัย

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

8. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระหว่างเดือนมิถุนายน - เดือนธันวาคม 2558

9. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 2 ทดสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

9.1 นำร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่ได้จากการสังเคราะห์ในระยะเวลาที่ 1 และสร้างแบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

9.2 นำร่างแบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาความเหมาะสม จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

9.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ไปทำการทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด โดยเลือกทดลองในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำผลการทดลองใช้มาปรับปรุงเครื่องมือ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

9.4 ประสานขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็น กลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลเพื่อการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

9.5 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูลมาทำการลงรหัส เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Mplus ในเครื่องคอมพิวเตอร์คำนวณ

9.6 รายงานผลการทดสอบและยืนยันความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่ยืนยันโดยสถิติ

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้รับการยืนยันโดยโปรแกรม Mplus

ระยะที่ 3 สร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

1. คำถามการวิจัย

เกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้หรือไม่

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

3. เป้าหมาย

ประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อสร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ที่สามารถนำไปใช้วัดและประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ด้านบริหาร

ด้านวิชาการ ระดับวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 13 คน

5. เครื่องมือการวิจัย

5.1 แบบประเมินเกณฑ์ความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

5.2 แบบประเมินเกณฑ์ความเหมาะสมของแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

6. การสร้างเครื่องมือ

นำกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ตามโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ที่สร้างและพัฒนาขึ้นซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้รับการยืนยันโดยโปรแกรม Mplus (ในระยที่ 2) นำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผ่านการพิจารณาจากท่านรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นั่นคือแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1) แบบประเมินเกณฑ์ความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

2) แบบประเมินเกณฑ์ความเหมาะสมของแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

เพื่อนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 13 คน ใช้ในการประชุมสนทนากลุ่มประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือ และนำไปสู่การสร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลต่อไป

7. สถานที่ทำการวิจัย

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

8. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระหว่างเดือนมกราคม - เดือนกรกฎาคม 2559

9. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 3 สร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) นำกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ตาม



โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ที่สร้างและพัฒนานขึ้นซึ่งมีความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้รับการยืนยันโดยโปรแกรม
Mplus (ในระยะที่ 2) นำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผ่าน
การพิจารณาถ่วงน้ำหนักจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นั่นคือแบบ
ประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 Scales คือ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย 1) แบบ
ประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัย
ทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล และ 2) แบบประเมิน
ความเหมาะสมของแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดเทศบาล เพื่อใช้ในการประชุมสนทนากลุ่ม

2) จัดการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ 13 คน
เพื่อประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินและแบบ
ประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
เทศบาล และรับฟังความคิดเห็น

3) เก็บรวบรวมแบบบันทึกการประชุม แบบประเมินความ
เหมาะสมของเกณฑ์การประเมินและแบบประเมิน มาคำนวณหา
ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
จัดทำเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

10) การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมิน
และแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาน
ศึกษาสังกัดเทศบาล สำหรับการประชุมกลุ่มย่อยเป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 Scales โดยผู้วิจัยได้กำหนด
เกณฑ์และระดับน้ำหนักคะแนน จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) [7] โดยนำค่า
เฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับระดับการปฏิบัติกับเกณฑ์การพิจารณา
เพื่อประเมินและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย เพื่อ
กำหนดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ
การตรวจสอบเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำไปใช้เป็นข้อคำถามของ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความ
สอดคล้อง และปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ตัว
บ่งชี้ จำนวน 55 ตัวบ่งชี้ และได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
0.60 ถึง 1.00 ซึ่งถือว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลได้ และทำการ
วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ กับผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดเทศบาล ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ของ
แบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Co - Efficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
.944 จากนั้นผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวนำเสนอต่อ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา จึงได้ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการ
ตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 55 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
เทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยนำเสนอใน 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 สรุปผลการสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความ
เหมาะสมของตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อหาค่าเฉลี่ย
และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความเหมาะสมของตัวบ่งชี้
ปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดถึง
สูงสุด คือ 4.12 ถึง 4.68 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่ผ่านเกณฑ์การ
กำหนดทุกตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่ง
ชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เน้นการบรรลุเป้าหมายให้
เร็วที่สุดแทนการทำตามขั้นตอน โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์
ประกอบ ดังนี้

2.1.2 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ด้านพฤติกรรม
เชิงวิสัยทัศน์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ
มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน โดยมีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติงานตามข้อ
ตกลงที่มีร่วมกัน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ
สามารถนำเสนอข้อมูลได้อย่างเข้าใจ ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความ
เหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.1.3 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างมีเหตุผล คือ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ค้นหาศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.1.4 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมคิด วางแผนงาน และร่วมกันปรับปรุงงาน โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ เน้นการบรรลุเป้าหมายให้เร็วที่สุดแทนการทำตามขั้นตอน ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ดังนี้

2.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ ทั้ง 55 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย โมเดลการวัดด้านพฤติกรรมเชิง

วิสัยทัศน์ โมเดลการวัดด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และโมเดลการวัดด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบย่อย ทั้ง 3 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ทั้ง 55 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

2.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 11 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว และก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 11 องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ทุกองค์ประกอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อย ทั้ง 11 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอย่างมากที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล สรุปได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก พบว่า โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ทุกองค์ประกอบของตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าโดยตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เกิดจากองค์ประกอบ ด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด แสดงให้เห็น



ว่าโมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 55 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

3) ผลการสร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เพื่อประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล โดยใช้กระบวนการประชุมสนทนากลุ่ม เกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความเหมาะสมโดยรวมขององค์ประกอบย่อยเรียงจากมากไปหาน้อย 11 ด้าน ตามลำดับดังนี้

ด้านการสื่อสาร ด้านการจัดการองค์การ ด้านความชัดเจน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านความสม่ำเสมอ ด้านการสร้างวัฒนธรรม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการใส่ใจดูแล ซึ่งการสร้างเกณฑ์การประเมินและแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนั้น มีคุณภาพและครอบคลุมด้านการประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปใช้ในการคัดเลือกหรือพิจารณาสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลใช้ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการติดตามตรวจสอบและประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Suchart Prasith-rathsint and kannika Sukkasem. [10] กล่าวว่า ตัวบ่งชี้การดำเนินงานที่จะได้สารสนเทศที่ตื้นนั้น ควรมาจากเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม คือ ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ (Neutrality) การสะท้อนภาพที่สมดุล (Balanced Perspectives) ความเป็นวัตถุวิสัยของตัวบ่งชี้ (Objectivity) ความไวต่อความแตกต่างของตัวบ่งชี้ (Sensitivity) ค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้ควรมีความหมาย

หรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability) ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Content Validity) ความเหมาะสมทางเทคนิค และความถูกต้องในการสร้างตัวบ่งชี้ (Technical Adequacy And Construct Validity) ความมีมาตรฐานที่เหมาะสมในการเปรียบเทียบ (Appropriate Standard For Comparison) ความมีอำนาจต่อรองทางนโยบาย (Policy Leverage) ความสอดคล้องของการต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร (Relevance To Institutional Mission Statement) และความสามารถในการแสดงข้อมูลช่วงเวลา (Time Series)

สรุปผลและการอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำมาสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ครั้งนี้ มีประเด็นในการอภิปรายผล 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ แต่ละองค์ประกอบหลัก จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อย ซึ่งรวมทั้งสิ้นจำนวน 11 องค์ประกอบย่อย การได้มาซึ่งองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยดังกล่าวเกิดจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ และการตรวจสอบเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำไปใช้เป็นข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) และปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ ตัวบ่งชี้ จำนวน 55 ตัวบ่งชี้ และได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลได้ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Co - Efficient)

ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากว่า ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีคุณภาพ ได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยอาศัยหลักการ เอกสารทางวิชาการ ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่มีคุณภาพ ทำให้ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล มีความสมบูรณ์ และถูกต้อง

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยนำเสนอใน 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 สรุปผลการสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดถึงสูงสุด คือ 4.12 ถึง 4.68 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่ผ่านเกณฑ์การกำหนดทุกตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อองค์การ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีพฤติกรรมด้านความเชื่อมั่นในตนเองที่สูง ดังเช่น Sucha Janhom. [11] ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่า ควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง เริ่มจากการมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความรู้สึกปลอดภัย กล้าแสดงออกในทางที่ถูกที่ควร มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สามารถประสบผลสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อพฤติกรรมของคนและนำไปสู่เป้าหมาย ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามขอบข่ายภาระงานได้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างมีเหตุผล สร้างสิ่งที่แตกต่างให้แก่องค์การได้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Reid A. Kisling [12] ที่ทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำจากบทบาททางด้านบุคลิกลักษณะในพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่า พฤติกรรมของผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ควรมีลักษณะอย่างหนึ่งคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นการนำพาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ โดยตนเองเป็นผู้นำที่สำคัญในการนำ

พาและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เน้นการบรรลุเป้าหมายให้เร็วที่สุดแทนการทำตามขั้นตอน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและหน่วยงานอย่างรวดเร็ว โดยเน้นการบรรลุเป้าหมายแทนที่จะปฏิบัติงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ซึ่งบางงานอาจเกิดความล่าช้าได้ สอดคล้องกับผลงานของ Taejo Lim [13] ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในองค์การเอกชนในประเทศเกาหลี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ทำให้เกิดการมองภาพในอนาคตของบริษัท ที่ส่งผลต่อความสำเร็จเชิงธุรกิจขององค์การ แต่ถึงผลการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับการเน้นการบรรลุเป้าหมายให้เร็วที่สุดแทนการทำตามขั้นตอนจะมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด แต่ก็จัดว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.1.1.1 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่มีร่วมกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีการสื่อสารที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารอย่างชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และยังสามารถแสดงออกให้บุคคลอื่นได้เห็นและรับรู้จากความรู้สึกรจากการกระทำอันเป็นนิสัยส่วนตัวของผู้นำอย่างปกติมีความคงเส้นคงวาสม่ำเสมอ ดังเช่นงานของ Thongthipha Wiriayaphan. [14] ที่กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารงานอย่างหนึ่งคือ มีการสื่อสารที่ดี (Communicative) ผู้นำหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสาร โดยต้องทำการสื่อสาร ด้วยข้อความที่ชัดเจนได้ใจความ เข้าใจง่าย ตรงตามเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการสื่อสารทั้งในด้านการรับฟังและการพูด สอดคล้องกับ Carolyn Vincent ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีการปฏิบัติหรือทำตามข้อตกลงที่มีร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการสื่อสารที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอดความคิดงานต่างๆ สู่บุคคลอื่นได้อย่างชัดเจน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ สามารถนำเสนอข้อมูลได้อย่างเข้าใจ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีการสื่อสารที่ดี มีระบบเป็นขั้นตอน ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ดังเช่น



Wirat Sanguanwongwan. [15] กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ควรมีความสามารถนำข้อมูลที่มีความซับซ้อนมาอธิบายชี้แจงให้กับบุคลากรหรือเพื่อนหรือผู้อื่นได้เป็นอย่างดี หากผู้บริหารหรือผู้นำไม่ให้ความสำคัญหรือเกิดภาระงานที่ยุ่งยากจากการปฏิบัติงานอาจทำให้การนำเสนอข้อเสนอมูลต่อผู้อื่นมี ความคลาดเคลื่อนได้ แต่ถึงแม้ว่าสามารถการนำเสนอข้อมูลที่สลับซับซ้อนได้อย่างเข้าใจ ในข้อนี้จะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.1.1.2 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กรอย่างมีเหตุผล คือ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในการแสดงออกทางบุคลิกภาพ ทำให้เกิดพฤติกรรม ทำให้การแสดงออกในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความงดงาม เหมาะสม ทำให้ได้รับการยอมรับและศรัทธาจากบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี ดังเช่นผลงานของ Thongkoon Hongsapana. [16] , Rungsan Prasertsri. [17] และ Pornnobb Phukkaphan. [18] ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องเชื่อมั่นว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร โดยอาศัย กฎ ระเบียบ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามขอบข่ายที่กำหนดได้ สามารถสร้างสิ่งที่แตกต่างให้แก่องค์กรได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ คำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เห็นความสามารถของบุคคล กำหนดพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ยอมปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถค้นหาคำติของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร แต่ถึงแม้ว่าข้อนี้จะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.1.1.3 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความ

เหมาะสมสูงสุด คือ ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน โดยให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ร่วมคิด วางแผนงาน และร่วมกันปรับปรุงงาน โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สร้างบรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีการแสดงออกถึงความสามารถในการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน ดังเช่นผลงานวิจัยของ Halpin And Croft Halpin And Croft [19] , Litwin And Stringer [20] และ Likert [21] ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่จะทำให้้องค์การมีบรรยากาศในการปฏิบัติร่วมกันที่ดีนั้นต้องเป็นบรรยากาศแห่งการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนในการตัดสินใจร่วมกัน โดยร่วมคิด ร่วมวางแผนงานและร่วมปรับปรุงส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ เน้นการบรรลุเป้าหมายให้เร็วที่สุดแทนการทำตามขั้นตอน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีรูปแบบหรือแบบแผนการดำรงชีวิตของกลุ่มคนที่ได้มีการปฏิบัติสืบทอดต่อกันมา และทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งความรู้ ความเชื่อและค่านิยมที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ ดังเช่นผลงานของ Shein [22] และ Don And Woodman [23] กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น จะเป็นบุคคลที่คอยให้กำลังใจบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนแนวคิด แนวปฏิบัติ วิสัยทัศน์ ที่ทุกคนได้ร่วมกันกำหนด เพื่อผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และถูกต้องมีความชัดเจนเสมอ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะเน้นที่การบรรลุเป้าหมายให้เร็วที่สุดแทนที่การทำงานเป็นขั้นตอน เพราะผู้นำวิสัยทัศน์ต้องการผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรอื่นทั้งในและนอกหน่วยงาน องค์กรของตนเอง เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้จากการแลกเปลี่ยนมาใช้ในการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าข้อนี้จะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ดังนี้

2.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ ทั้ง 55 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย โมเดลการวัดด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ โมเดลการวัดด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และโมเดลการวัดด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ทั้ง 55 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความตรงเชิงเนื้อหาผ่านกระบวนการตรวจสอบเนื้อหา ประสิทธิภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งแม่นยำเที่ยงตรงของโปรแกรมวิเคราะห์ จึงทำให้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 11 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว และก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 11 องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ทุกองค์ประกอบ

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 11 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอย่างมากที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความตรงเชิงเนื้อหา ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ด้วยตารางเมตริกซ์ รวมทั้งคำแนะนำ ดิซิม จากผู้เชี่ยวชาญจึงทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับที่สอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก พบว่า โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ทุกองค์ประกอบของตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า โดยตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เกิดจากองค์ประกอบด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 55 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการต่างๆ ที่ผู้วิจัยดำเนินการ มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนในการวิจัยที่ดี มีข้อมูลแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ ผ่านกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนการสังเคราะห์ด้วยตารางเมตริกซ์ และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จึงทำให้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล มีผลดังกล่าว



ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ยืนยันได้ว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบนั้น เป็น องค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพล หรือบ่งบอกถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในระดับสูง และถือได้ว่าเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่ได้จากการพัฒนาตัวบ่งชี้ในงานวิจัยนี้ เนื่องจากผลของการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ผลการวิจัยพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ด้านความสม่ำเสมอ ด้านการสื่อสาร ด้านความชัดเจน ด้านการใส่ใจดูแล และด้านความคิดสร้างสรรค์

1.2 องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านความเชื่อมั่น

1.3 องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ด้านการจัดการองค์การ ด้านการสร้างวัฒนธรรม และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ

1.4 องค์ประกอบย่อยด้านความสม่ำเสมอ ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า เป็นบุคคลที่บุคลากรหรือผู้อื่นสามารถพึ่งพาอาศัยได้ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.5 องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสาร ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า สามารถนำเสนอข้อมูลได้เป็นอย่างดี เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.6 องค์ประกอบย่อยด้านความชัดเจน ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า มีการจัดลำดับความสำคัญของงานต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.7 องค์ประกอบย่อยด้านการใส่ใจดูแล ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า ให้ความสำคัญและช่วยเหลือผู้อื่น เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.8 องค์ประกอบย่อยด้านความคิดสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า หลีกเลี่ยงการพูดหรือทำในสิ่งที่เสี่ยง

หรือทำให้เกิดความเสียหายเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.9 องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า มีการวางแผนร่วมกันเพื่อพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์การที่ชัดเจนและเป็นไปได้ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.10 องค์ประกอบย่อยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า ค้นหาศักยภาพของบุคลากร แต่ละคนในองค์การ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.11 องค์ประกอบย่อยด้านความเชื่อมั่น ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างมีเหตุผล เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.12 องค์ประกอบย่อยด้านการจัดการองค์การ ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า สนับสนุนปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการทำงาน เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.13 องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างวัฒนธรรม ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า ให้ความสำคัญผู้เฒ่าแก่เพื่อผลักดันให้บรรลุตามแผนที่วางไว้ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

1.14 องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ที่ระบุว่า การสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ และข้อคำถามในแบบประเมินภายหลังจากสร้างเกณฑ์ โดยข้อคำถามควรเป็นในลักษณะของการตอบแบบวัดทัศนคติ ไม่มีข้อผิด ไม่มีข้อถูก เพียงแต่เป็นข้อใดแสดงความรู้สึกรู้สึกต่อเรื่องนั้นๆ มากกว่ากัน

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาโดยใช้โมเดล ที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ให้มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ อันจะส่งผลดีถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สำหรับผู้บริหารของหน่วยงานอื่นด้วย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ และ

ผู้นำหรือผู้บริหารสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้นๆ

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.กลม ตราชู ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องตลอดมาตั้งแต่ต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] Royal Academy. (2011). **Dictionary of Royal Academy 2011, Commemoration of His Majesty the King On the occasion of the 7th Anniversary of HM The King, 5 December 2011.** Bangkok : Royal Academy.
- [2] Paitoon Sinlarat. (2010). **Creative and productive Leader : New paradigms and New Leaders in Education.** Bangkok : Chulalongkorn University.
- [3] Office of the Basic Education Commission (2013). **Guide for School Administration in Development Projects of Corporate Identity Management.** Bangkok : Agricultural Cooperatives of Thailand
- [4] Nikhom Nak-Ai. (2006). The Factors of E-Leadership Characteristics and Factors Affecting Leadership Effectiveness for Basic Education Principals. **Journal of Education**, 18 (2) November 2006-March 2007
- [5] Samrit Kangpheng and Prayuth Chusorn. (2014). **Global Leadership : Concept and Research.** Mahasarakham : Apichart Printing.
- [6] Office of the Education Council. **Thai Education Situation in the World Stage in 2014.** Bangkok : Prikhwarn Graphic,
- [7] Bunchom Srisa-ard. (2002). **Preliminary research : New Update Volume.** 7th Ed. Bangkok : Suveeriyasarn.
- [8] Wiersma, W. (1995). **Research Methods In Education : An Introduction.** Boston: Allyn And Bacon.
- [9] นงลักษณ์วิรัชชัย และคณะ.(2008). **Survey and Synthesis of Moral Indicators : Research Report One in Four of Research Program on Development of Moral Indicators: Development and Evolution.** Bangkok : Moral Promotion Center (Public Organization): Office of Knowledge Management and Development (Public Organization).
- [10] Suchart Prasith-rathsint and kannika Sukkasem. (2004). **Qualitative Research Methodology : Current problems research and Frontier Research.** Bangkok : Samlada.
- [11] Sucha Janhom. (1984). **Psychological Counseling.** Bangkok : Aksornbuddhid.
- [12] Reid A. Kising. (2007). **Character For Leadership: The Role Of Personal Characteristics In Effective Leadership Behaviors.** School Of Global Leadership & Entrepreneurship In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy In Organizational Leadership Regent University,
- [13] Taejo Lim. (2003). **Relationships Among Organizational Commitment, Learning Organization Culture, And Job Satisfaction In One Korean Private Organization.** In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy, University Of Minnesota.
- [14] Thongthipha Wiriayaphan. (2003). **Strategies for Creating an Outstanding Executive.** Bangkok : Informedia International.
- [15] Wirat Sanguanwongwan. (2003). **Management and Organizational Behavior.** Bangkok : Se-ed Ucation.



- [16] Thongkoon Hongsapan. (1988). **The Way of the Graduate : Self-Management, Human Management and Work Management.** Nakonrachasima : Somboon of Set Printing.
- [17] Rungsan Prasertsri. (2001). **Leadership.** Bangkok : Thanathach Printing.
- [18] Pornnob Phukkaphan. (2001). **Leadership and Motivation.** Bangkok : Jarmjuree Product Printing.
- [19] Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1966). **The Organizational Climate Of School.** Chicago: The Midwest Administration Center.
- [20] Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). **Motivation And Organization Climate.** Boston : Harvard University.
- [21] Likert, Rensis, R. (1976). **New Patterns Of Management.** New York : Mcgraw Hill Book.
- [22] Shein, Edgar H. (1992). **Organizational Culture And Leadership.** San Francisco : Jossey-Bass.
- [23] Don, Hellriegel, John W. (2001). **Slocum And Richard W.Woodman.** Organizational Behavior. (9th Ed.). Cincinnati : South-Western College.