

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามในครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยและนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางาน

Rajabhat Mahasarakham University

7.2 ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุราชการต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
มหาสารคามที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันโดยรวมและ

รายด้าน

2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุราชการต่างกันมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2544 จาก 576 โรงเรียน จำนวน 576 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2544 จำนวน 230 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 40) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 43)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 2 ตอน โดยตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) โดยสอบถามใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ด้านเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.21-0.84

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคามถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรด้วยตนเองโดยดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2545 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามออกไป จำนวน 230 ฉบับ ได้รับคืนมา จำนวน 230 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 223 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.95

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ FW (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลตอนที่ 2 วิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันใช้ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ่ (Scheffe) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2537 : 248) และเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการต่างกัน ใช้ t-test แบบ Independent Samples (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 112)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง วิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคามในครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. โดยรวม ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เมื่อจำแนกตามตัวแปรในแต่ละด้านพบว่า
2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ใช้การประชุมครูหรือพบปะกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงอนาคต ของโรงเรียน และติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและอายุราชการ พบว่า

2.1 ขนาดโรงเรียน

2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครู นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ คือ เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียนและรับฟังความ และใช้การประชุมครูหรือพบปะกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงอนาคตของโรงเรียน

2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ คือ เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก เอาใจใส่ดูแลในการปฏิบัติงานของครูโดยเท่าเทียมกัน และรู้สึกยินดีเมื่อได้ทราบแนวคิดใหม่ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Sakon Nakhon University

2.2.1 ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 23 ปี พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก รู้สึกยินดีเมื่อได้ทราบแนวคิดใหม่ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และเอาใจใส่ดูแลในการปฏิบัติงานของครูโดยเท่าเทียมกัน

2.2.2 ผู้บริหารที่มีอายุราชการ 23 ปีขึ้นไป พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ใช้การประชุมครูหรือพบปะกับคณะครูเพื่อร่วมพิจารณาถึงอนาคตของโรงเรียน และติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน

3. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของคณะครู แสดงให้ครูเห็นว่าเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาของครู และให้คำปรึกษาอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและอายุราชการ พบว่า

3.1. ขนาดโรงเรียน

3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของคณะครู จัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงความก้าวหน้าหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา แสดงให้ครูเห็นว่าเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาของครู กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานช่วยกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และเสริมแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ คือ แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของคณะครู แสดงให้ครูเห็นว่าเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาของครู และจัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงความก้าวหน้าหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

3.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ คือ แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของคณะครู ส่งเสริมให้ครูมองเห็นความสำคัญของการร่วมมือกันเพื่อความ เป็นเลิศทางวิชาการ และแสดงให้ครูเห็นว่าเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาของครู

3.2 อายุราชการ

3.2.1 ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 23 ปี พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของคณะครู แสดงให้ครูเห็นว่าเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาของครู และเสริมแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

3.2.2 ผู้บริหารที่มีอายุราชการ 23 ปีขึ้นไป พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของคณะครู จัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงความก้าวหน้าหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และแสดงให้ครูเห็นว่าเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาของครู

4. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ แสดงให้ครูเห็นว่ามีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาโรงเรียน ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และแสดงให้คณะครูเห็นว่าพร้อมจะทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย

คือ เชื่อมโยงแผนงานไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและอายุราชการ พบว่า

4.1 ขนาดโรงเรียน

4.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ แสดงให้ครูเห็นถึงความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาโรงเรียน ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ แสดงให้คณะครูเห็นว่าพร้อมจะทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน พยายามให้คณะครูไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมกัน ให้โอกาสและเวลาแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างในการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อกำหนดหน้าของโรงเรียนอยู่เสมอ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร

4.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การเป็นแบบอย่างในการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อกำหนดหน้าของโรงเรียนอยู่เสมอ การให้คณะครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และแสดงให้คณะครูเห็นว่าพร้อมจะทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

4.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การแสดงให้ครูเห็นถึงความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาโรงเรียน การแสดงให้คณะครูเห็นว่าพร้อมจะทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และการให้คณะครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

4.2 อายุราชการ

4.2.1 ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 23 ปี พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ แสดงให้ครูเห็นถึงความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาโรงเรียน แสดงให้คณะครูเห็นว่าพร้อมจะทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และให้คณะครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

4.2.2 ผู้บริหารที่มีอายุราชการ 23 ปีขึ้นไป พบว่า อยู่ใน

ระดับมากระดับเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ แสดงให้ครูเห็นว่ามีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาโรงเรียน ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ แสดงให้คณะครูเห็นว่าพร้อมจะทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

5. เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า โดยรวมมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กในด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

6. เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า โดยรวมมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการ 23 ปีขึ้นไป มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 23 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการ 23 ปีขึ้นไป มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการต่ำกว่า 23 ปี ในด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

มหาสารคามมีวิสัยทัศน์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่ผลวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาเป็นสถานศึกษาที่เป็นการปูพื้นฐานที่สำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด เชื่อว่า

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่งและจะต้องเป็นผู้นำ (Leadership) ในทุก ๆ ด้าน เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (Andrews and Soder. 2987 : 9-11) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่เชื่อว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534 : 44 ; Blumberg and Greenfield. 1986 ; 175) แต่มีข้อว่าผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะสามารถจัดการศึกษาได้ ประสพผลสำเร็จได้ นักการศึกษายังเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถจัดการศึกษาให้ ประสพผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมีความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ (Blumberg and Greenfield. 1986 ; 176-179 ; Davis and Thomas. 1989 : 18 ; Ramsey and Clark. 1990 : 1) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนคือผู้นำ ผู้นำที่ดีจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เพราะถ้าผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ก็ไม่สามารถนำพาองค์กรไปตามที่ต้องการได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 :

5) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายหรือสิ่งสุดท้ายที่ต้องการให้เกิด (end product) เป็นอย่างไร และจะต้องทำอะไรและอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้นได้ ดังนั้นในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาทุกระดับโดยเฉพาะผู้ที่ จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกไว้ กล่าวคือ นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดแล้วต้องมีการสอบคัดเลือก หลังจากผ่านการสอบคัดเลือกจะต้องเข้ารับการฝึกอบรม 4 กรณี ก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งหรือก่อนประจำการ (pre-promotional training) คือ 1) การเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ซึ่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งใหม่ 2) กรณีเลื่อนและปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดจึงจะสามารถเลื่อนและปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น 3) กรณีเลื่อนระดับซึ่งไม่มีเงื่อนไขการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวข้อง และ 4) กรณีการอยู่ในตำแหน่งปกติซึ่งไม่มีเงื่อนไขการฝึกอบรมของ สพบ. เข้ามาเกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติตามเงื่อนไขเข้าสู่ตำแหน่งและการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นนั้น เป็นหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันระหว่าง สพบ., สปช., โดย สพบ. ทำหน้าที่ฝึกอบรม ส่วน สพบ. ทำหน้าที่ประสานกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรม ส่วนเนื้อหาหลักสูตรการอบรม ในแต่ละระดับจะเกี่ยวกับทฤษฎี ทักษะ เจตคติทางการบริหาร การวิเคราะห์ สังเคราะห์

การนำไปใช้จึงเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นผู้ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกหลายขั้นตอนและต้องการเข้ารับการอบรมเกือบทุกกระยะ เช่น เมื่อจะปรับปรุงจากตำแหน่งอาจารย์ใหญ่เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการก็ต้องเข้ารับการอบรมก่อนจึงจะได้รับการแต่งตั้งการฝึกอบรม (Training) นั้นเป็นกิจกรรมทั้งหลายที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพตลอดจนพัฒนาผู้บริหารได้ดีที่สุด เนื่องจากปัจจุบันนี้ปัญหามีความซับซ้อนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉับพลันทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในองค์กรก็เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม การฝึกอบรมจึงเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การที่สำคัญที่จะเข้ามามีบทบาทในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวกับงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (Nadler, 1990 : 40) เพราะการอบรมนั้นมุ่งเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มสมรรถภาพ (Capabilities) ของมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพสูงขึ้น (Efficiency) (โกวิทย์ กังสนันท์, 2534 : 36) และการอบรมก็ยังเป็นการมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างดี (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2538 : 9) อย่างไรก็ตามอาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารได้สร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศเปิดหรือบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น มีมิตรสัมพันธ์ที่ดี มีพฤติกรรมคำสั่งการ เกิดพฤติกรรมร่วมมือ ให้การยอมรับนับถือให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่แก่ครู ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างวิสัยทัศน์แก่ผู้บริหารได้ พฤติกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Saskin (1988 : 247-248) Licata and others (1990 : 94) Trethowan (1991 : 5) Lock and others (1991 : 37) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากในทุกด้าน

2. เปรียบเทียบระดับวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีวิสัยทัศน์แตกต่างกัน

โดยผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่มีวิสัยทัศน์แตกต่างจากผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตชุมชน เทศบาลหรือในตัวอำเภอ มีการคมนาคมสะดวก มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ เช่น มีห้องสมุด ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ มีจำนวนบุคลากรและ

นักเรียนมาก ผู้บริหารจึงต้องมีภารกิจในการบริหารมากที่จะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกขอบข่ายการบริหารตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด และเมื่อเป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีชื่อเสียงในระดับอำเภอ ชุมชน ผู้ปกครองมีความสนใจและคาดหวังในการบริหารสูง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก กลั่นกรองจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีให้มาเป็นบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องพยายามที่จะสร้างและนำแนวความคิด นำประสบการณ์ในการบริหารมาใช้ในการพัฒนา เพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีกิจกรรมและขอบข่ายงานกว้างขวาง ละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง จะต้องประสานทุกกิจกรรมทุกนโยบายเข้าด้วยกัน เมื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้บริหารมีเวลาที่จะจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างเหมาะสม ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรและนักเรียนไม่มากนัก ความสัมพันธ์ในโรงเรียนอาจจะอยู่อย่างญาติพี่น้อง มีความใกล้ชิด ประสานความร่วมมือได้ง่าย แต่ก็มีข้อว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กจะไม่ดำเนินการให้ครอบคลุมทุกขอบข่ายภารกิจหรือผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ เมื่อจำนวนบุคลากรและนักเรียนน้อยกว่า ลักษณะความเป็นอยู่ในโรงเรียนอาจแตกต่างกัน พฤติกรรมของผู้บริหารในการควบคุมสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีที่ต้องการเห็นร่วมกันอาจจะแตกต่างกัน พฤติกรรมแห่งความสัมพันธ์ตลอดจนบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียนอาจต่างกัน อันส่งผลต่อบรรยากาศเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ของสถาบันผู้บริหารการศึกษา (2539 : 20-22) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับโรงเรียนพระราชทานดีเด่นของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ ขนาดโรงเรียนซึ่งเป็นขนาดใหญ่ มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารมอบหมายงาน การตัดสินใจ การควบคุมงานแก่บุคลากรและมีวิสัยทัศน์ วางแผนพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้นจากผลการวิจัยจึงเป็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีวิสัยทัศน์มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุราชการต่างกันมีวิสัยทัศน์แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการตั้งแต่ 23 ปีขึ้นไป มีวิสัยทัศน์แตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการต่ำกว่า 23 ปี ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า จากข้อมูลอายุราชการของ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พบว่า มีอายุราชการ 23 ปีขึ้นไป เป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกัน กับอายุราชการ 23 ปีขึ้นไป ซึ่งผู้บริหารที่มีอายุราชการมากเชื่อว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและผ่านการศึกษาอบรม ฝึกฝนมามาก เพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและอำเภอตระหนักเสมอว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะทำให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและสนองนโยบายในการจัดการศึกษาของชาติได้ และการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและคุณลักษณะที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการศึกษา อบรม และฝึกฝนอยู่เสมอ จึงได้จัดให้มีการประชุม ฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาผู้บริหารเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย นโยบาย การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ หรือสาระความรู้ด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ เทรธโรแวน (Trethowan. 1991 : 5) ที่แสดงความคิดเห็นว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหาร ซึ่งคุณลักษณะนี้อาจจะมาจากการเลี้ยงดู การศึกษาอบรมหรือประสบการณ์จากการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของเอ็ดเวอด้ มอริส และสจิวต์ (มารศรี สุธานี. 2540 : 55 ; อ้างอิงมาจาก Everard and Morris. 1990 : 243 ; Citing Stewart. 1983 : 112) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารย่อมมีทักษะและวิธีบริหารเป็นของตนเอง ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามความเชื่อและประสบการณ์ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับบรอน (Bron. 1991 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ประสบการณ์ทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ เพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการหรือประสบการณ์มากจะมีโอกาสในการศึกษาอบรม สัมมนา มากกว่า สอดคล้องกับมารศรี สุธานี (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง Maness (1986 : 1986) และ Locke and other (1991 : 36-37,47) กล่าวว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ พันธุกรรม การศึกษาอบรม ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการบริหาร ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางาน

1.1 ควรจัดการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและเพิ่มวิสัยทัศน์แก่ผู้บริหารให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา สามารถนำมาปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม

1.2 ควรมีการเชิญนักวิชาการภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาให้คำแนะนำ ให้ความรู้แก่คณะครูในโรงเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นการสื่อสาร ให้ความเข้าใจ ยอมรับวิสัยทัศน์ เกิดจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์ เกิดการเปลี่ยนแปลง มองเห็นความไปได้ จะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะสื่อสารให้ครูมีความเข้าใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุวิสัยทัศน์

1.3 ควรมีการหลอมรวมวิสัยทัศน์ลงในปรัชญาของโรงเรียน โดยกำหนด เป็นนโยบาย แผนงาน โครงการและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง เป็นระบบ โดยการจัดทำ รายการที่จะต้องปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เพื่อให้สภาพของโรงเรียนในปัจจุบันกับสภาพของ โรงเรียนในอนาคตที่ต้องการให้มีช่องว่างน้อยที่สุด

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา หรือระดับอื่นโดยเพิ่มตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และเปรียบเทียบตามตัวแปรหรือเปรียบเทียบต่างสังกัด

2.2 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน เช่น ปัจจัยภายในตัวผู้บริหาร (เพศ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา พฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง) ปัจจัยภายในโรงเรียน (บรรยากาศโรงเรียน) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ของโรงเรียน

2.3 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยกำหนดตัวแปรที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อนำ

ผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ความรู้ สร้างความ
เข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University