

โมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
A Result Structural Equation Model of Visionary Leadership of School
Administrators under Primary Education Service Area Office,
Narathiwat Province

เอษรา ฮามิ¹ อิศรัฎฐ์ รินไธสง² และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ³
Asara Hamit¹, Idsaratt Rinthaisong² and Rungchatchadaporn Vehachart³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาสกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส จำนวน 560 คน ได้มาจากการสุ่มประชากรจำนวน 5,061 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติพื้นฐานและการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $X^2/df = 2.72$, $GFI = .99$, $AGFI = .96$, $RMR = .00$ และ $RMSEA = .05$ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรบรรยากาศองค์การและตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .60 และ .65 ตามลำดับ และตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพลังอำนาจของครูและตัวแปรความคิดสร้างสรรค์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .67 และ .57 ตามลำดับ และพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรบรรยากาศองค์การและตัวแปรความคิดสร้างสรรค์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .81 และ .65 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, บรรยากาศองค์การ, ความคิดสร้างสรรค์, พลังอำนาจของครู

¹ มหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

² อาจารย์ ดร., ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ : ประธานที่ปรึกษา

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรรมการที่ปรึกษา

* Corresponding author : e-mail : : a_y2529@hotmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine consistency of hypothetical of structural equation model of visionary leadership of school administrators under primary education service area office, Narathiwat Province with empirical data. The samples were 560 teachers under primary education service area office, Narathiwat Province population total 5,061 persons. The data was gathered by using 5 point rating scale questionnaires. Data were analyzed data by descriptive statistics and examine consistency of hypothetical model with empirical data by structural equation modeling.

The research results found that the hypothetical model was consistent with empirical data. Its $\chi^2/df = 2.72$, GFI = .99, AGFI = .96, RMR = .00 and RMSEA = .05. Visionary Leadership that directly effected on organization climate and creativity, their standardized path coefficient were .60 and .65, respectively. The visionary leadership that effecting on empowerment and creativity, their standardized path coefficient were .67 and .57, respectively. Finally the visionary leadership total effect on organization climate and creativity, their standardized path coefficient were .81 and .65 respectively.

Keywords : Visionary Leadership, Organization Climate, Creativity, Empowerment.

บทนำ

ปัจจุบันผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมุ่งเน้นการปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมีคือ การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) การมีความรักให้ลูกน้อง (Passionate) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การมีความยืดหยุ่น (Flexible) มีความสามารถในการจูงใจ (Inspiring) มีการใช้นวัตกรรม (Innovation) มีความกล้า (Courageous) มีจินตนาการสูง (Imaginative) ชื่นชมการทดลอง (Experimental) ความเป็นอิสระ (Independent) การบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา ย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร นั่นคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ ประกอบทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติปัญญาทางอารมณ์และความฉลาดทางคุณธรรม จึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา (ภารดี อนันต์นาวิ. 2551 : 3)

การจัดการศึกษาของไทยเท่าที่ผ่านมา ยังไม่มีคุณภาพประสิทธิภาพมากพอ การปฏิรูปการศึกษาในรอบทศวรรษที่ผ่านมา ยังไม่ประสบความสำเร็จ นักเรียนยังไม่ค่อยเก่งและเป็นคนดีมีวินัย มีความรับผิดชอบเท่าที่ควร การจัดการศึกษามีลักษณะตัดขาดจากชีวิตจริง และชุมชน ไม่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศได้มากพอ การให้บริการด้านการศึกษา ยังไม่เสมอภาค รวมทั้งยังมีปัญหาทางด้านคุณภาพการศึกษาที่ยังต้องการการปรับปรุงแก้ไขอีกมาก โดยเฉพาะในด้านการปฏิรูปเพื่อเพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพผู้บริหารการศึกษาและครูอาจารย์ หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน (วิทยากร เชียงกูล. 2553 : 5) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหาร จะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหมู่คณาจารย์ให้ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สนับสนุนให้การยอมรับต่อวิสัยทัศน์ดังกล่าวอย่างจริงจังและไม่ใช้วิธีบังคับคนอื่นมิให้แสดงทัศนะของตน ทำให้วิสัยทัศน์เกิดความน่าสนใจ น่าท้าทายแก่คณะครูอาจารย์ พร้อมทั้งเสนอให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ดังกล่าวมีโอกาสำเร็จสูง ถ้าทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติทั้งด้านการเรียนการสอน และงานสนับสนุนต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยนำตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มาสร้างเป็นโมเดลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรและตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับวิสัยทัศน์บริหารงานบุคคล และการพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครู ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

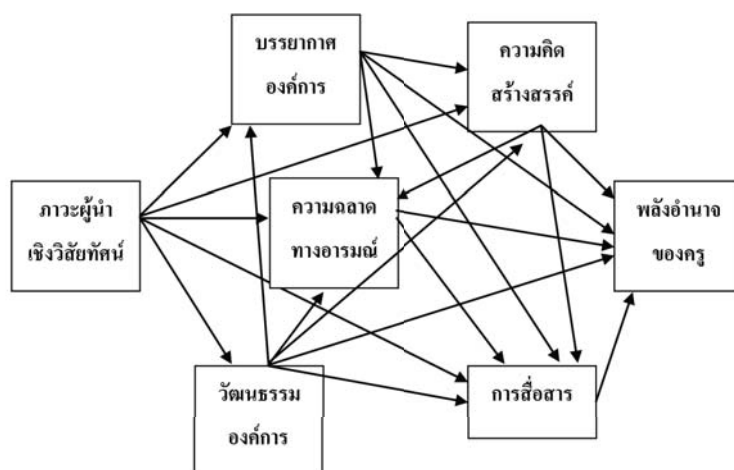
เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Causal Relationship) เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของโพดซาคอฟ (Podsakoff, 1980 : 20) ส่วนตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) การสื่อสารโดยศึกษาแนวคิดของเคลลีและโรเบิร์ต (Kelley and Robert, 1977 : 18) 2) ความคิดสร้างสรรค์โดยศึกษาแนวคิดของ กิลฟอร์ด (Guilford, 1988 : 49 ; Torrance, 1962 : 273-280) 3) บรรยากาศองค์การโดยศึกษาแนวคิดของ เลวิน (Lewin, 1968 : 80) 4) พลังอำนาจของครู โดย ศึกษาแนวคิดของ ชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short and Rinehart, 1992 : 954) 5) ความฉลาดทางอารมณ์ โดยศึกษาแนวคิดของ เมเยอร์และซาโลวี (Mayer and Salovey, 1997 : 74) และ 6) วัฒนธรรมองค์การโดยศึกษาแนวคิดของ ปีเตอร์และวอเตอร์แมน (Peter and Waterman, 1982 : 87) กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรสังเกตได้เป็น 20 ต่อ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54 ; อ้างอิงจาก Lindeman, Merenda and Gold, 1980 : 163) สำหรับโมเดลครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 28 ตัวแปร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 560 คน ผู้วิจัยจึงได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม ด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน ทั้งนี้เพื่อกระจายความเป็นตัวแทนของประชากร แล้วจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 1 ฉบับ จำนวน 154 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยวัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 28 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสาร โดยวัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมีทักษะการสื่อสาร ด้านใช้ช่องทางการสื่อสารและด้านมีรูปแบบของการสื่อสาร จำนวน 14 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ โดยวัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือด้านความคิดริเริ่ม ด้านความคล่องแคล่วในการคิด ด้านความยืดหยุ่นในการคิดและด้านความละเอียดลออในการคิด จำนวน 17 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยวัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงบวก ด้านการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมและด้านการสร้างแรงจูงใจ จำนวน 21 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจของครู โดยวัดจากองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านสถานภาพด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านความเป็น

อิสระในการทำงาน ด้านผลกระทบต่อสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยวัดจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง จำนวน 29 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และ ตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 2 ด้าน โดยวัดจากองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่านิยมและด้านพิธีการ จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำส่งหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1 สัปดาห์ แล้วส่งคืนแบบสอบถามให้ผู้วิจัย โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมิถุนายน 2556

การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งใช้ค่า χ^2/df , GFI, AGFI, RMR และ RMSEA เป็นดัชนีวัดระดับความกลมกลืน โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ LISREL ในการวิเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect : TE) ของตัวแปรต่าง ๆ ภายในโมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในการเก็บข้อมูลได้รับ แบบสอบถามคืนจำนวน 560 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งแยกออกตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียนเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 28 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.77 – 3.93 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาได้แก่ด้านบรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.89 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.77 ส่วนตัวแปรอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด

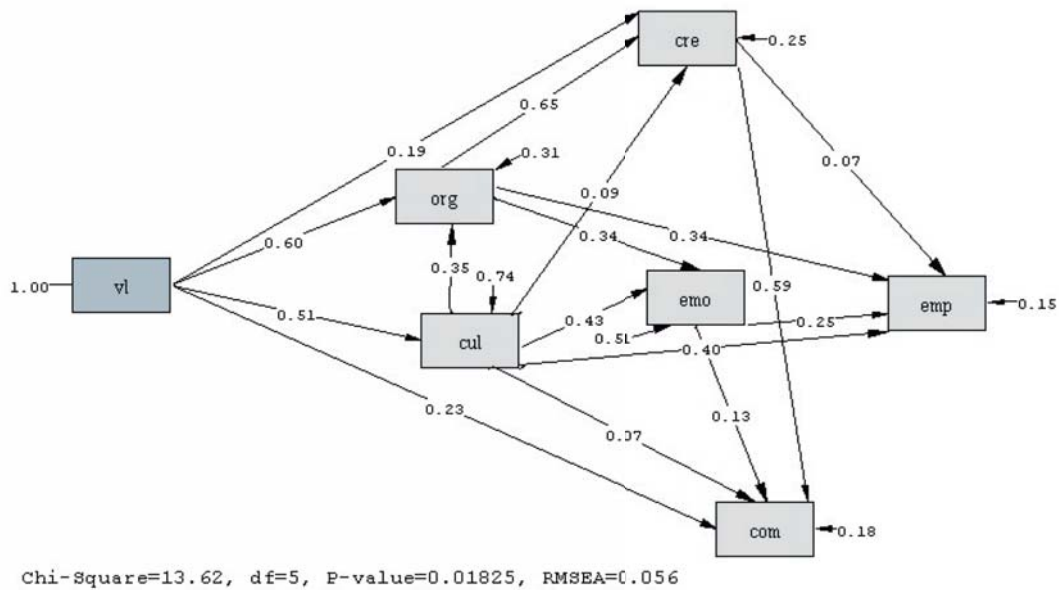
2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 28 ตัวแปรในโมเดล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีทั้งหมด 28 คู่ มีค่าอยู่ระหว่าง .422 - .877 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่จัดอยู่เป็นองค์ประกอบของ

ตัวแปรแฝงเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานก่อนทำการปรับโมเดล มีความกลมกลืนแต่ยังไม่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้โมเดลโดยปรับให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันดี ทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ภายหลังการปรับพบว่า χ^2/df , GFI, AGFI, RMR และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 2.72 , .99 , .96 , .00 และ .05 ตามลำดับ ซึ่งดัชนีทุกค่ามีค่าที่ดีขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 1 และภาพที่ 2 โดยโมเดลที่มีการแก้ปรับแล้วนั้น ถ้าพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับ จะเห็นว่าไม่สามารถแก้ปรับได้แล้ว โมเดลที่ได้จึงมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามสมมติฐานที่ได้หลังการแก้ปรับ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี

ตาราง 1 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์ เกณฑ์และผลการพิจารณา (ก่อนและหลังปรับโมเดล)

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าดัชนีก่อนปรับ	ค่าดัชนีหลังปรับ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	< 3.00	2.16	2.72	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	1.00	.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> .90	.97	.96	ผ่านเกณฑ์
RMR	< .08	.00	.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .08	.04	.05	ผ่านเกณฑ์



ภาพประกอบ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรับแก้แล้ว

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสาร และพลังอำนาจของครู ซึ่งเป็นตัวแปรภายใน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ส่งผล อิทธิพลทางตรงมากที่สุด จากตัวแปรบรรยากาศองค์การ รองลงมา ได้แก่ความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางเท่ากับ .60 และ.65 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มี อิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มากที่สุดคือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ .21 นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพล รวมมากที่สุด คือตัวแปรบรรยากาศองค์การรองลงมา ได้แก่ความคิดสร้างสรรค์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

เท่ากับ .81 และ.65 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ในทิศทางบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R²) การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ พลังอำนาจของครู ความฉลาดทาง อารมณ์ และวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์เท่ากับ .82,.75, .69, .85,.49, และ.26 ตาม ลำดับ แสดงว่า ตัวแปรเชิงเหตุในโมเดลสามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการสื่อสารได้ร้อยละ 82 ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 75 ตัวแปร บรรยากาศองค์การได้ร้อยละ 69 ตัวแปรพลังอำนาจของ ครูได้ร้อยละ 85 ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ร้อยละ 49 และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การร้อยละ 26 ดังแสดงใน ตาราง 2 และภาพประกอบ

ตาราง 1 คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับตัวแปรเชิงผล

ตัวแปรภายใน	ตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุ			R ²
		vl		
	DE	IE	TE	
com	.23	.55	.78	.82
cre	.19	.57	.76	.75
org	.60	.21	.81	.69
emp	--	.67	.67	.85
emo	--	.47	.47	.49
cul	.51	--	.51	.26

อภิปรายผลการวิจัย

จากโมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ร้อยละ 69 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้ามา ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ส่งผลอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความคิดสร้างสรรค์ โดยผ่านบรรยากาศองค์การและโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี สามารถแยกอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .23, .19, .60, .51 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรการสื่อสาร โดยผ่านตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .55 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ โดยผ่านตัวแปรบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .57 ภาวะผู้นำ

เชิงวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรบรรยากาศองค์การ โดยผ่านตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .21 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพลังอำนาจของครู โดยผ่านตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ วัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .67 นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ โดยผ่านตัวแปร บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .47 และมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ พลังอำนาจของครู ความฉลาดทางอารมณ์ วัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .78, .76, .81, .67, .47, และ .51 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ส่งผลต่อการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2000: 32) ได้กล่าวถึงวิธีที่จะสร้างเสริมให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพว่า การสื่อสารโดยการพูดต้องแสดงความคิดที่ชัดเจนใช้ภาษาที่เหมาะสมโดยปรับให้เหมาะสมกับผู้ฟัง มีการแสดงกิริยาท่าทางเพื่อสื่อสารอย่างเหมาะสมรวมทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะการฟังที่ดี นานัส (Nanus, 1992 : 50) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเตรียมสู่การเป็นผู้นำที่มี

วิสัยทัศน์ไว้ว่าต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสาร ทั้งการพูดและการเขียน ผู้นำมีวิสัยทัศน์จึงจะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปสู่คนอื่นๆ ให้เกิดความเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์รวมทั้งต้องฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับผู้อื่น จากแนวคิดข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าปัจจัยการสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารต้องใช้การสื่อสารเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรและขณะเดียวกันก็สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร การสื่อสารที่ดีอันประกอบด้วยทักษะในการสื่อสารทั้งทักษะในการพูด ทักษะในการเขียน ทักษะในการฟังหรือใช้ภาษาท่าทาง และการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมทั้งโดยการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์หรือการแสดงออก รวมทั้งการใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมโดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทางการสื่อสารที่ดีและเหมาะสมย่อมทำให้สมาชิกเกิดการยอมรับและเห็นคล้อยตามรวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจก่อให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางที่คาดหวัง ซึ่งจะนำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการสื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .59 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพลังอำนาจของครูโดยผ่านตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .07 และมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรการสื่อสารและพลังอำนาจของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .59 และ .07 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อ สื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของกิลฟอร์ด (Guilford.1988 : 184) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หมายถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว แล้วเลือกแนวความคิดที่ดีที่สุดมาใช้แก้ปัญหา สิ่งทีแสดงลักษณะพิเศษของความคล่องในการคิด นอกจากการผลิตแนวความคิดที่มากมายและรวดเร็วแล้ว แนวความคิดที่ผลิตขึ้นมาใหม่นั้นควรจะเป็นแนวความคิดที่แปลกใหม่และดีกว่าแนวความคิดที่อยู่ในปัจจุบันนอกจากนั้นบุคคลที่ได้ชื่อว่ามีความคล่องในการคิด จะต้องมีความสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางในการคิดได้เป็นอย่างดี และยัง

สอดคล้องกับแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 2000 : 40) ได้กล่าวถึงวิธีที่จะสร้างเสริมให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพว่า การสื่อสารโดยการพูดต้องแสดงความคิดที่ชัดเจนใช้ภาษาที่เหมาะสมโดยปรับให้เหมาะกับผู้ฟัง มีการแสดงกิริยาท่าทางเพื่อสื่อสารอย่างเหมาะสมรวมทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะการฟังที่ดี

3. ตัวแปรบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ พลังอำนาจของครูและความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .65, .34, และ .34 ตามลำดับ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์วัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .43 นอกจากนี้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพลังอำนาจของครู ความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ วัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .13 และมีอิทธิพลรวมต่อ ตัวแปรการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ พลังอำนาจของครู ความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .43, .65, .43, และ .34 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของโรเจอร์ (Rogers.2006 : 6) กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศและการจัดสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยของ ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer. 1968 : Abstract) พบว่าองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจกล่าวคืออำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรมีความรู้สึกไม่พอใจในงานไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่วนในองค์การที่มีบรรยากาศการร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์กร สภาพบรรยากาศขององค์กรที่มุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การ เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน งานบรรลุผลสำเร็จไอล์และแมคเบอร์ (Hay and McBer. 1996 : Abstract) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารจำนวน 3,781 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการสำรวจ

บรรยากาศในการทำงานพบว่า 50-70% ตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานยอมรับว่า บรรยากาศของการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนผลักดันให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมทั้งความสำเร็จของทีมและองค์การและของบุคคล คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเพิ่มโอกาสและความสามารถในการใช้พลังของความฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อ การสื่อสาร พลังอำนาจของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .13 และ .25 ตามลำดับ โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อม จึงทำให้มีอิทธิพลรวมต่อการสื่อสาร พลังอำนาจของครู มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .13 และ .25 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของฮอล บรูคและลี (Holbrook .1999 : Abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะพื้นฐานของนักเขียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาจำนวน 409 คน มหาวิทยาลัยบอลล์สเตท ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการเขียนและวิวัฒนาการ ปีนิดาบัย (2545 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยังส่งผลต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลจะเป็นไปอย่างรายรื่น อดทนเข้าใจต่อกันเกื้อหนุนให้มีการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างสูงสุด และยังก่อให้เกิดการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ เกิดการบริหารจัดการที่ให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน จากงานวิจัยขั้นต้นจึงสรุปว่าความฉลาดทางอารมณ์กับการสื่อสารเป็นปัจจัยเชิงบวกและมีความสำคัญระหว่างบุคคลจะเป็นไปอย่างรายรื่น อดทนเข้าใจต่อกันเกื้อหนุนให้มีการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างสูงสุด และยังก่อให้เกิดการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์เกิดการบริหารจัดการที่ให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน ส่วนพลังอำนาจในการทำงานเป็นการให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ซึ่งทำให้บุคคลมีสิทธิมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ต้องการ ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่ การให้พลังซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี หรือกระทำกร่วมกับผู้อื่นได้ ตามที่ตนมีความ

สามารถในด้านนั้น พลังอำนาจการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดได้กับผู้ปฏิบัติการเฉพาะบุคคล สิ่งที่จะปรากฏให้ผู้อื่นรับรู้ได้จะอยู่ในรูปของพฤติกรรมและผลงาน สำหรับบุคคลากรเองพลังอำนาจการทำงานจะทำให้มีความรู้สึกดีที่สามารถกระทำสิ่งสำคัญที่แตกต่างมีความหมาย ทำให้ได้เรียนรู้เพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงานความรู้พื้นฐาน การมีทักษะความสามารถ สถานภาพ ความมีอิทธิพล ความเป็นอิสระในการทำงาน การมีอำนาจควบคุมงานของตนเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา การมีทางเลือกปฏิบัติงานความก้าวหน้าในวิชาชีพ สมรรถภาพการทำงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับการมีพลังอำนาจในการทำงาน พลังอำนาจในการทำงานของครู จะปรากฏเป็นคุณภาพของผลงาน ความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงานและความเชี่ยวชาญในการทำงาน

5. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ พลังอำนาจของครู ความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .07, .09, .35, .40 และ .43 ตามลำดับ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .26 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .23 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพลังอำนาจของครู ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .28 นอกจากนี้อิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .12 และมีอิทธิพลรวมต่อ ตัวแปรการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ พลังอำนาจของครู ความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานเท่ากับ .33, .32, .35, .68 และ .55 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของอัมสตอต (Umstot. 1984 : 231) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การเกิดจากความเชื่อร่วมกัน พฤติกรรมและสัญลักษณ์รวมทั้งภาษาและการสื่อสาร สิ่งเหล่านี้เป็น

คุณลักษณะขององค์การหรือเรียกได้ว่าเป็นบุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์การมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ 1. ค่านิยม เป็นความเชื่อทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์การ ค่านิยมขององค์การจะกำหนดและให้ทิศทางเกี่ยวกับปรัชญาการดำเนินงานขององค์การ สิ่งที่แสดงถึงค่านิยมร่วม เช่น สโลแกนหรือคำขวัญ 2. พิธีการ เกิดจากการกระทำที่เป็นสัญลักษณ์ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายประเภท เช่น การเฉลิมฉลองต่างๆ การละเล่นและแบบแผนพฤติกรรม 3. วีรบุรุษ (Heroes) องค์การที่ประสบความสำเร็จจะมีบุคคลที่เป็นวีรบุรุษหรือเป็นแบบอย่างที่ดีได้รับการยกย่องชื่นชม ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกแรงจูงใจและปฏิบัติงานให้เกิดผลดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2541: 22) พบว่าวัฒนธรรมองค์การซึ่งประกอบด้วยความเชื่อและค่านิยมของผู้นำเกี่ยวกับการบริหารองค์การเป็นแหล่งที่มาของวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ สุรัชชัย ช่วยเกิด (2547 : 99) ได้ศึกษาพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของงานโรงเรียนเมื่อมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและข้อเสนอว่าโรงเรียนควรมีลักษณะวัฒนธรรมที่สมาชิกทุกคนมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยึดถือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานและยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติต่อกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การศึกษานี้พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ล้วนมีอิทธิพลต่อ บรรยากาศขององค์การ วัฒนธรรม การสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรบรรยากาศขององค์การมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การดังนั้นเมื่อต้องการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการทำงานให้ดีขึ้นหรือสูงขึ้นควรจัดบรรยากาศในองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานซึ่งบรรยากาศขององค์การเป็นกลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของบุคลากรที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและบรรยากาศ

องค์การเป็นแรงกดดัน ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่ดีในสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการพิจารณาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การและทำให้องค์การเกิดการพัฒนาดังอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลจากการศึกษาผู้บริหารควรนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานสำหรับบุคคลและองค์การทั่วไปได้ เพราะตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อตัวแปรอื่นนั้น ย่อมส่งผลในด้านการพัฒนาองค์การซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์การ ดังนั้นบุคคลและองค์การอื่นสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานและพัฒนาคนในองค์การได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่น่าจะเป็นผลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาและพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาของเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา หรือ สถานศึกษานอกระบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างกลุ่มพหุ (Multiple Group Structure Equation Model) เพื่อตรวจสอบข้อค้นพบว่ามีความเหมือนหรือความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (รายงานการวิจัย) . ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยาการ เชียงภู. (2553). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- วีระวัฒน์ บันนิตามัย. (2545). เขาวงกตอารมณ์ (EO) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. กรุงเทพฯ : เอ็กเซอร์เนท.
- สุรัชย์ ช่วยเกิด. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนภายใต้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนห์ จ้อยโต. (2541). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา: กรณีศึกษาของผู้บริหารระดับสูง. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hay,G. and McBer,C. (1996). *Scaled Competency Dictionary*. Boston : Hay- McBer
- Holbrook, M.B. (1999). 'Introduction to Consumer Value', in M.B. Holbrook (ed.) *Consumer Value. A Framework for Analysis and Research*. London : Routledge.
- Guilford, J.P. (1988). Some change in the structure of intellect model. *Education and Psychological Measurement*.48 (Spring).
- Keller, R. (1997). *Transformational leadership and the performance of research and development Project Groups*. *Journal of Management*. 18(3).
- Litwin, G. H., and Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston : Harvard University.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2000). *Educational Administration : Concepts and Practice*. (3 EMBED Equation.3 ed). Belmont : Wadsworth.
- Mayer, J. D. and Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. in Salovey, P., Sluyter, D.J.(Eds). *Emotional development and emotional intelligence*. New York: NY, Basic Books.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership : Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Peter, T. J. and Waterman. R. H. (1982). *In search of Excellence*. New York : Harper and Row.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. (1980). *Organizational citizenship behavior : A critical review of the theoretical empirical literature and suggestions for future research of Management*, 25(3),513-563
- Rogers ,G. (2006). *Theory and Practice of Leadership*. London : Sage.
- Short, Paula M. and Rinehart, James S. (1992). "School Participant Empowerment Scale : Assessment of Empowerment within the School Environment", *Educational and Psychological Measurement*.
- Umstot, D.D.(1984). *Understanding Organization Behavior*. Minnesot : West.