

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ปริญญานิพนธ์

ของ

วราพร สุขอนันต์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

0000

๙๘ ส.อ. ๗๗

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้วเห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม



..... ประธาน

(ดร.ประสิทธิ์ แสนคำเครือ)



..... กรรมการ

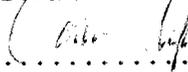
(ดร.อรรณพ โพธิ์สุข)

คณะกรรมการสอบ



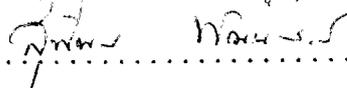
..... ประธาน

(ดร.ประสิทธิ์ แสนคำเครือ)



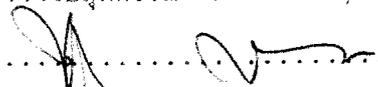
..... กรรมการ

(ดร.อรรณพ โพธิ์สุข)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ทวีบุรณ หอมเย็น)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ เดือน พ.ศ.

ประกาศคุณูปการ

ความสำเร็จ ประโยชน์และคุณค่าของปริณฎานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณ
แต่บิดา-มารดา ที่ให้โอกาส กำลังใจแก่ลูกตลอดมา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาท
วิชาให้

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ได้มีส่วนช่วยเหลือให้ปริณฎานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

วรรณพร สุขอนันต์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
กรอบความคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
สภาพทั่วไปของศึกษานิเทศก์	14
แนวคิดพื้นฐานในการนิเทศการศึกษา	14
โครงสร้างการบริหารหน่วยศึกษานิเทศก์	15
บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์	21
คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์	23
วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์	26
การสร้างวิสัยทัศน์	29
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	30
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	32
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์	34
ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์	35
ความเป็นผู้เฒ่า	35
ความสามารถในการสื่อสาร	36

บทที่	หน้า
ความสามารถในการประเมินผลงาน	40
ความสามารถในการตัดสินใจ	42
ความมีวินัยในตนเอง	44
ความคิดสร้างสรรค์	46
ความมีมนุษยสัมพันธ์	52
ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน	55
บรรยากาศแบบเปิด	58
บรรยากาศแบบปิด	58
บรรยากาศแบบควบคุม	58
บรรยากาศแบบอิสระ	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า	60
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	64
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การจัดกระทำข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน	72
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์	74
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์กับ ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานและการสร้าง สมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์	75
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	88
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	88
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การวิเคราะห์ข้อมูล	90
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ	102
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	103
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	116
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จดหมายขอความอนุเคราะห์	126
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	129
ประวัติย่อของผู้วิจัย	144

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงประชากรแต่ละ เขตการศึกษา	62
2 แสดงกลุ่มตัวอย่าง	63
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ ที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารและศึกษานิเทศก์	73
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ ที่มีต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์	74
5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ เป็น ตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์เป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะที่มี นัยสำคัญทางสถิติ	77
6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ เป็น ตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์เป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะที่มี นัยสำคัญทางสถิติ	78
7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ เป็น ตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์เป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะที่มี นัยสำคัญทางสถิติ	80
8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ เป็น ตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานเป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ	81
9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ เป็น ตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานเป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ	83

10	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ เป็นตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานเป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ	85
11	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ เป็นตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานเป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ	86
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์	117
13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์	118
14	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของคะแนนความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหาร และพฤติกรรมศึกษานิเทศก์	121
15	ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์	124

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย	8
2 แสดงโครงสร้างองค์กรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	17
3 แสดงโครงสร้างองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	18
4 แสดงโครงสร้างการบริหารองค์กรของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/ กิ่งอำเภอ	20
5 แสดงโครงสร้างการบริหารองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ/กิ่งอำเภอ	21
6 องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของลอเลอร์และ คนอื่น ๆ	56

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม ด้านความเป็นอยู่ รูปแบบครอบครัวและวิถีชีวิตของชุมชนเป็นอย่างมาก การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการพัฒนาคน จึงมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ศึกษานิเทศก์ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องและ ทันกับกระแสสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งอันรูธ และทูเนอร์ (ธวัช ทองแสน. 2530 : 40 ; อ้างอิงมาจาก Unruh and Tuner. 1970 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะสำคัญยิ่ง ประการหนึ่งสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ในเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษา คือ การเป็นผู้นำ (Supervision is Leadership) และเชื่อว่า คนที่ไม่มีลักษณะผู้นำมักจะทำการนิเทศไม่ได้มากนัก ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้อง เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 5) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ถ้าเราไม่มีวิสัยทัศน์ เราต้องการจะไปไหนหรือต้องการทำอะไรบ้าง เราก็จะไม่มีผู้ตามหรือไม่มีใครตามเรา เมื่อ เป็นเช่นนั้นเราก็จะไม่ใช่นำ ดังนั้น ศึกษานิเทศก์ในฐานะที่เป็นผู้นำด้านวิชาการจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติอันหนึ่งของผู้นำ ซึ่ง เบนิสและนาฮาส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 2; อ้างอิงมาจาก Bennis and Nanus. 1985) ได้ยืนยันว่า ผู้บริหารกับผู้นำต่างกันที่วิสัยทัศน์ ผู้นำที่มี ประสิทธิภาพสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กร และมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของตนให้ เป็นสภาพที่เป็นจริง (reality) วิสัยทัศน์ที่แจ่มแจ้งชัดเจนนั้นมาจากการเข้าใจองค์การและงานที่ปฏิบัติ อย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายหรือสิ่งสุดท้ายที่ ต้องการจะให้เกิด (end product) จะเป็นอย่างไร และจะต้องทำอะไรและอย่างไรจึงจะบรรลุ เป้าหมายนั้น ฮิคแมนและซิลวา (Hickman and Silva. 1984 : 151) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ไว้ว่าเป็นการเดินทางโดยใช้สมองจากสิ่งที่รู้ไปยังสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลในปัจจุบัน จากความหวัง จากความฝันและจากโอกาสที่จะเป็นไปได้ ฉะนั้นวิสัยทัศน์จึงเป็นเครื่องชี้นำในการปฏิบัติ งานของศึกษานิเทศก์ ซึ่งนอกจากจะมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่

กำหนดไว้ในหลักสูตรและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแล้วยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ วิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษาให้ความร่วมมือและประสานงานทางด้านวิชาการแก่หน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2533 : 5-7) ในการนิเทศการศึกษาผู้นิเทศจึงควรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีสายตากว้างไกล สามารถคาดการณ์หรือคาดหมายสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วย จึงจะเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาและเชื่อถือจากผู้รับการนิเทศ นั่นก็คือศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถนั่นเอง

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้นำวิสัยทัศน์ที่มีอยู่ไปพัฒนาตนเอง ทั้งยังขาดการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาการนิเทศ เช่น การสังเคราะห์งานวิจัยทางการนิเทศการศึกษานในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ.2517 - 2530 (สัจด์ อุทรานันท์. 2531) พบว่างานนิเทศการศึกษาที่ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติมากที่สุด คือการตรวจเยี่ยมโรงเรียน ส่วนงานนิเทศด้านอื่น ๆ จะกระทำในวงจำกัดมาก มีปัญหาและอุปสรรคหลายอย่างและที่สำคัญคือ ครู-อาจารย์ ไม่ยอมรับและไม่ศรัทธาในตัวผู้นิเทศการปฏิบัติงานนิเทศก์ก่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนการสอนในระยะเวลายันสั้นซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิพนธ์ ภูริฉาย (2535 : 34) พบว่าพฤติกรรมด้านการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ยังอยู่ในระดับต่ำ ศึกษานิเทศก์ได้รับความคาดหวังให้แสดงบทบาทที่เกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงาน การให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา และประเมินผลการปฏิบัติงาน การนิเทศการศึกษา ซึ่งระดับการปฏิบัติยังน้อยมาก และการนิเทศไม่ค่อยสนองความต้องการและการแก้ปัญหาในการเรียนการสอน

จากสภาพดังกล่าวประกอบกับการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ เป็นที่ยอมรับของผู้รับการนิเทศ เช่น งานวิจัยของวีระชาติ นักสอน (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2535 : 2; อ้างอิงมาจาก วีระชาติ นักสอน. 2523) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์ จังหวัดในความคิดเห็นของครูใหญ่และครูผู้สอนในเขตการศึกษา 8 พบว่า ด้านลักษณะส่วนตัวของศึกษานิเทศก์ควรจะเป็นคนมีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทนกระฉับกระเฉงว่องไว เป็นคนเปิดเผยและมีมนุษยสัมพันธ์ดี ในด้านความรู้ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีเทคนิคการพูดมีความสามารถในการประเมินผลและการวิจัย ด้านการแสดงออกต้องเป็นผู้มีความยุติธรรม

เป็นประชาธิปไตย มีคุณธรรม ประพฤติดี รู้จักประมาณการ มองโลกในแง่ดี เคารพในความคิดของผู้อื่นเป็นผู้นำที่ดี และด้านความรับผิดชอบ ศึกษานิเทศก์ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นคนตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความตั้งใจจริงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของลอค และคณะ (Loke and Associates. 1991 : 7) ที่เชื่อว่า วิทยาลัยของผู้นำเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวผู้นำ ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการบริหาร ความสามารถด้านสติปัญญา นอกจากนี้ ลิกาค่าและคนอื่น ๆ (Licata and others. 1990 : 94) ยังได้กล่าวเสริมไว้ว่า ในการนำวิทยาลัยไปปฏิบัตินั้น จะได้ผลเพียงไร ขึ้นอยู่กับ การสร้างบรรยากาศที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์การด้วย

๒ สำหรับในวงการการศึกษาทั้งของไทยและของต่างประเทศยังไม่พบว่ามีการวิจัย เกี่ยวกับ วิทยาลัยของศึกษานิเทศก์แต่ประการใด ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นศึกษานิเทศก์ จึงสนใจศึกษาวิทยาลัยของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และเห็นว่าการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิทยาลัยของศึกษานิเทศก์ เป็นสิ่งจำเป็นและควรจะต้องทำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำทางด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นรากฐานสำคัญในการสนับสนุนให้การจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเจริญก้าวหน้าต่อไป

๓ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์กับปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ โดยใช้ตัวแปรด้านปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน



ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งจะ เป็นแนวทางให้ศึกษานิเทศก์สามารถพัฒนาตนเองให้ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ได้
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาระดับสูงและหน่วยศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ศึกษาเฉพาะวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปี พ.ศ.2540 *กำหนด 3,703 คน*

1.2 ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ โดยเน้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์ ในการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาเป็นสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2540 จำนวน 3,703 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรในข้อ 2.1 โดยใช้ตารางเทียบสุ่มของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

หลายขั้นตอน (Multi-Stage Stratified Random Sampling) ได้ศึกษานิเทศก์สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดและศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น
จำนวน 400 คน

4

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ

- 1.1 ความเป็นผู้นำ
- 1.2 ความสามารถในการสื่อสาร
- 1.3 ความสามารถในการประเมินผลงาน
- 1.4 ความสามารถในการตัดสินใจ
- 1.5 ความมีวินัยในตนเอง
- 1.6 ความคิดสร้างสรรค์
- 1.7 ความมีมนุษยสัมพันธ์

2. ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/สำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ

2.1 พฤติกรรมผู้บริหารสำนักงาน 3 พฤติกรรม

- 2.1.1 พฤติกรรมมุ่งคน
- 2.1.2 พฤติกรรมมุ่งงาน
- 2.1.3 พฤติกรรมขัดขวาง

2.2 พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 3 พฤติกรรม

- 2.2.1 พฤติกรรมสนับสนุน
- 2.2.2 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์
- 2.2.3 พฤติกรรมแตกแยก

ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศสำนักงาน 4 แบบ ได้แก่

- บรรยากาศแบบเปิด

- บรรยากาศแบบปิด
- บรรยากาศแบบควบคุม
- บรรยากาศแบบอิสระ

ตัวแปรตาม ได้แก่ วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งมี 3 มิติ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กรอบความคิดในการวิจัย

3 กรอบความคิดในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการ แนวคิด หลักการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งบรอน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Braun. 1991 : 26) สรุปว่า แนวคิดเกี่ยวกับมิติ (Dimension) ของผู้นำคล้ายกัน ซึ่งสามารถแบ่งวิสัยทัศน์ออกได้เป็น 3 มิติ คือ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์นั้น ได้อาศัยแนวคิดของล็อค และคนอื่น ๆ (Locke and Associates. 1991: 7) ที่เชื่อว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวผู้นำ ซึ่งได้แก่คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการบริหาร ความสามารถด้านสติปัญญาและตามแนวความคิดของแมนาส (Manasse. 1986) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ทักษะหรือความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์มี 5 ประการ คือ (1) ทักษะด้านการจัดกระทำข้อมูล (2) ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์การ (3) ความรู้เกี่ยวกับองค์การที่มีประสิทธิภาพ (4) ความคิดสร้างสรรค์ (5) ความตระหนักรู้ตนเอง และจากการศึกษาโครงสร้างการบริหารและการจัดองค์การนิเทศการศึกษาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2533 พบว่าการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์นั้นจะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานผ่านขึ้นไปเป็นลำดับขั้น ผ่านหัวหน้าฝ่าย (หัวหน้างาน) หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด (หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ) ตามลำดับ และการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1)

การปฏิบัติงานในลักษณะของฝ่าย (2) การปฏิบัติงานในลักษณะของทีม จะเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ จะต้องปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับบุคคลหลายระดับทั้งกับผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ด้วยตนเอง ถ้าเป็นไปในทางที่ดีการปฏิบัติงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของลีกาต้าและคนอื่น ๆ (Licata and other. 1990 : 94) ที่กล่าวว่า การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ จะได้ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศที่ต่ำทำให้เกิดขึ้นในองค์การด้วย

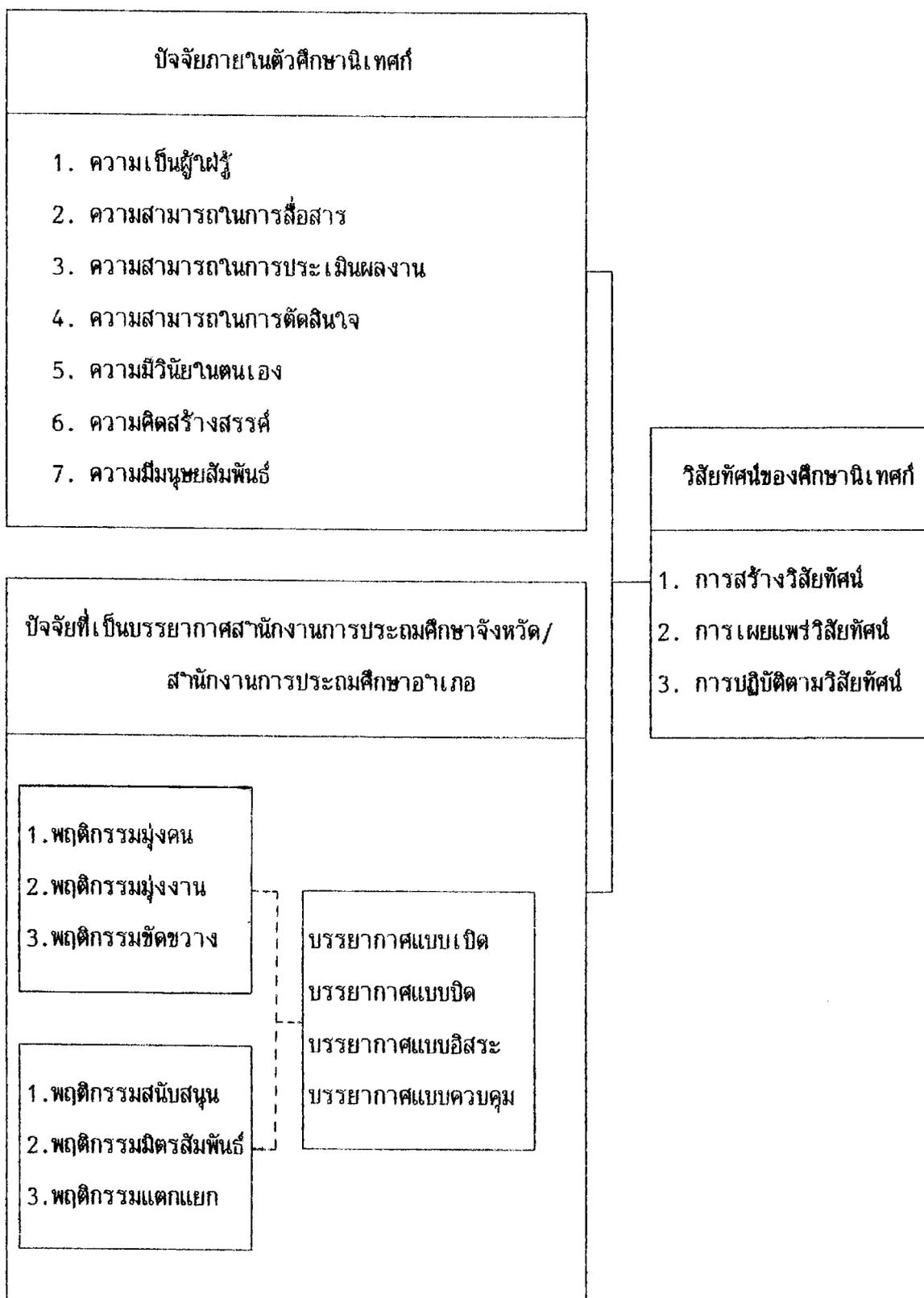
จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมา เป็นกรอบความคิดในการกำหนดปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ (2) ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งแต่ละกลุ่มผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรย่อยดังนี้

1. ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย

- 1.1 ความเป็นผู้นำ
- 1.2 ความสามารถในการสื่อสาร
- 1.3 ความสามารถในการประเมินผลงาน
- 1.4 ความสามารถในการตัดสินใจ
- 1.5 ความมีวินัยในตนเอง
- 1.6 ความคิดสร้างสรรค์
- 1.7 ความมีมนุษยสัมพันธ์

2. ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดของฮอย และคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986) ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้บริหารสำนักงาน 3 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมมุ่งคน พฤติกรรมมุ่งงาน พฤติกรรมขัดขวาง และพฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 3 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทั้ง 6 พฤติกรรมนี้ จะก่อให้เกิดบรรยากาศสำนักงาน 4 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม

จากการบูรณาการแนวความคิดดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงนำมาพัฒนาเป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเขียนเป็นภาพประกอบ 1 ได้ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศึกษาในเทศก์ หมายถึง ข้าราชการครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษาในเทศก์ ปฏิบัติงานในหน่วยศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และหน่วยศึกษาในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

2. ผู้บริหารสำนักงาน หมายถึง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

3. วิสัยทัศน์ของศึกษาในเทศก์ หมายถึง คุณสมบัติของศึกษาในเทศก์ที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีสายตาวางไกล สามารถมองเห็นภาพอนาคตของงานนิเทศการศึกษาที่พึงปรารถนา โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้หน่วยศึกษาในเทศก์ดำเนินการไปในทิศทางนั้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ วิสัยทัศน์จำแนกออกได้เป็น 3 มิติ คือ

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ศึกษาในเทศก์สามารถสร้างภาพอนาคตของงานนิเทศการศึกษาได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูล

3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ศึกษาในเทศก์สามารถถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ เข้าใจวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและมองเห็นความเป็นไปได้ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลาย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ศึกษาในเทศก์สามารถนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริงได้เป็นผลสำเร็จ โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่แผนงาน โครงการต่าง ๆ ในงานนิเทศการศึกษาและโดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกาย ความคิดและความพยายามของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ

การวัดวิสัยทัศน์ของศึกษาในเทศก์ ใช้เครื่องมือวัด ซึ่งพัฒนามาจาก LVQ-P Leadership Vision Questionnaire-Principal ของบรอน (Braun, 1991) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน โดยวัดวิสัยทัศน์ของศึกษาในเทศก์ 3 มิติ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. บัณฑิตวิทยาลัยในตัวศึกษานิเทศก์ หมายถึง คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่เข้ารับการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่

4.1 ความเป็นผู้ใฝ่รู้ หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์หมั่นศึกษาหาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอ และสามารถนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สภาพการณ์ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

4.2 ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์สามารถใช้กระบวนการติดต่อที่จัดกระทำขึ้น เพื่อถ่ายทอดความคิดของตนไปยังเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง และก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

4.3 ความสามารถในการประเมินผลงาน หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์สามารถสรุปและนำผลการดำเนินงานของโครงการหรือแผนงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าได้ผลหรือมีอุปสรรคปัญหาข้อบกพร่องประการใด

4.4 ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์สามารถเลือกแนวทางการปฏิบัติ จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูลที่ต้องการ เที่ยงตรง มีเหตุผลมาใช้ในการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

4.5 ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์สามารถที่จะควบคุมตัวเองให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสังคมที่ตนอาศัยอยู่ และตามที่ตนมุ่งหวังไว้ โดยตัวเองสำนึกในหน้าที่ และจะปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยเองทั้งในที่ลับและที่แจ้ง

4.6 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์สามารถคิดสร้างผลผลิตและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนพัฒนางานไปสู่ความก้าวหน้า ทันท่วงที เหตุการณ์ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

4.7 ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์อันทางที่ดีต่อกัน ระหว่างศึกษานิเทศก์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือ ความร่วมมือ ด้วยความจริงใจ

การวัดบัณฑิตวิทยาลัยในตัวศึกษานิเทศก์ ใช้เครื่องมือวัดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 28 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน

5. ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสำนักงานกับศึกษานิเทศก์และระหว่างศึกษานิเทศก์ด้วยกันเอง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์หนึ่งแตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่ง และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งแยกออกเป็นพฤติกรรมผู้บริหารสำนักงาน 3 ด้าน และพฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 3 ด้าน ดังนี้

พฤติกรรมผู้บริหารสำนักงาน 3 ด้าน ได้แก่

- 5.1 พฤติกรรมมุ่งคน หมายถึง ผู้บริหารสำนักงานให้คำติชมแก่ศึกษานิเทศก์อย่างสร้างสรรค์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากศึกษานิเทศก์
- 5.2 พฤติกรรมมุ่งงาน หมายถึง ผู้บริหารสำนักงานติดตามการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อย่างใกล้ชิด และยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ
- 5.3 พฤติกรรมขัดขวาง หมายถึง ผู้บริหารสำนักงานมอบหมายภาระหน้าที่ให้ศึกษานิเทศก์มากเกินไป อันเป็นอุปสรรคขัดขวางต่องานนิเทศการศึกษา

พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 3 ด้าน ได้แก่

- 5.4 พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน
- 5.5 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันสมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อยมีการพบปะกันอยู่เสมอ
- 5.6 พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีการพบปะกันน้อย มีความแตกแยกและขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสำนักงานและพฤติกรรมศึกษานิเทศก์ ทั้ง 6 พฤติกรรมดังกล่าวนี้ จะก่อให้เกิดบรรยากาศสำนักงาน 4 แบบคือ

- บรรยากาศแบบเปิด หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสำนักงานกับศึกษานิเทศก์และความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์ด้วยกันเอง มีความร่วมมือกันด้วยดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสำนักงานมีพฤติกรรมมุ่งคนและมุ่งงานสูง พฤติกรรมขัดขวางต่ำ ส่วนศึกษานิเทศก์ มีพฤติกรรมสนับสนุนและมิตรสัมพันธ์สูง พฤติกรรมแตกแยกต่ำ

- บรรยากาศแบบปิด หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสำนักงานกับศึกษานิเทศก์ และความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์ด้วยกันเองไม่มีความร่วมมือและไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสำนักงานมีพฤติกรรมมุ่งคนต่ำ พฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมขัดขวางสูง ส่วนศึกษานิเทศก์ มีพฤติกรรมสนับสนุนและพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ต่ำ พฤติกรรมแตกแยกสูง

- บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์ มีความร่วมมือกันดี แต่ศึกษานิเทศก์ไม่ยอมรับพฤติกรรมการควบคุมของผู้บริหารสำนักงาน กล่าวคือ ผู้บริหารสำนักงานมีพฤติกรรมมุ่งคนต่ำ พฤติกรรมมุ่งงานสูงและพฤติกรรมขัดขวางสูง ส่วนศึกษานิเทศก์มีพฤติกรรมสนับสนุนและพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์สูง พฤติกรรมแตกแยกต่ำ

- บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง ผู้บริหารสำนักงานสนับสนุนหน่วยความสะดวกและให้อิสระ แต่ศึกษานิเทศก์ก็ไม่มีความร่วมมือซึ่งกันและกัน ไม่ยอมรับผู้บริหารสำนักงาน กล่าวคือ ผู้บริหารสำนักงานมีพฤติกรรมมุ่งคนและมุ่งงานสูง พฤติกรรมขัดขวางต่ำ ส่วนศึกษานิเทศก์มีพฤติกรรมสนับสนุนและพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ต่ำ พฤติกรรมแตกแยกสูง

การวัดบรรยากาศสำนักงานใช้เครื่องมือวัดซึ่งพัฒนามาจาก OCDQ-RE (Organizational Climate Description Questionnaire-RE) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน โดยวัดพฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 3 ด้าน โดยน้ำหนักคะแนนที่ได้ในแต่ละพฤติกรรมมากกำหนดเป็นลักษณะบรรยากาศสำนักงานว่าจะเป็นแบบใด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของศึกษานิเทศก์
 - 1.1 แนวคิดพื้นฐานในการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 โครงสร้างการบริหารหน่วยศึกษานิเทศก์
 - 1.3 บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
 - 1.4 คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์
2. วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์
 - 2.1 การสร้างวิสัยทัศน์
 - 2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - 2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์
 - 3.1 ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์
 - 3.1.1 ความเป็นผู้นำ
 - 3.1.2 ความสามารถในการสื่อสาร
 - 3.1.3 ความสามารถในการประเมินผลงาน
 - 3.1.4 ความสามารถในการตัดสินใจ
 - 3.1.5 ความมีวินัยตนเอง
 - 3.1.6 ความคิดสร้างสรรค์
 - 3.1.7 ความมีมนุษยสัมพันธ์
 - 3.2 ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน

3.2.1 พฤติกรรมผู้บริหารสำนักงาน 3 พฤติกรรม

- (1) พฤติกรรมมุ่งคน
- (2) พฤติกรรมมุ่งงาน
- (3) พฤติกรรมขัดขวาง

3.2.2 พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 3 พฤติกรรม

- (1) พฤติกรรมสนับสนุน
- (2) พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์
- (3) พฤติกรรมแตกแยก

3.2.3 บรรยากาศแบบเปิด

3.2.4 บรรยากาศแบบปิด

3.2.5 บรรยากาศแบบควบคุม

3.2.6 บรรยากาศแบบอิสระ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของศึกษานิเทศก์

1. แนวคิดพื้นฐานในการนิเทศการศึกษา

1. การนิเทศการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นิเทศใช้กระบวนการกระตุ้น ยั่วยุ ทำทนาย ริเริ่ม ร่วมทำ สนับสนุน ให้มีการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของการพัฒนาโดยผ่านครูและผู้บริหารโรงเรียน

2. ภาระงานของศึกษานิเทศก์ คือการพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของการพัฒนา

3. การนิเทศ การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ จะอยู่ในลักษณะของระบบเครือข่ายการนิเทศ คือมีหน่วยศึกษานิเทศก์อยู่ 3 ระดับ ดังนี้

- 3.1 หน่วยงานในเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- 3.2 หน่วยงานในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
- 3.3 หน่วยงานในเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ
4. ขอบข่ายของงานตามภาระงานของศึกษานิเทศก์ คือการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาโรงเรียน และการพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาโดยผ่านครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา
5. การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ทุกคน ทุกระดับจะมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้
 - 5.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และริเริ่มงาน
 - 5.2 ร่วมพัฒนา
 - 5.3 ส่งข้อมูลสนับสนุน
6. การนิเทศการศึกษาทุกระดับมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างถาวร นั่นคือ การเสริมสร้างระบบนิเทศภายในเพื่อให้โรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างถาวรได้

2. โครงสร้างการบริหารหน่วยศึกษานิเทศก์

ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่มีพื้นที่ปฏิบัติการกระจายอยู่เกือบทุกหมู่บ้าน ทุกตำบล ทั่วประเทศ ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและสอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา ความต้องการของท้องถิ่น แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและศิลปวัฒนธรรม แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาลนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดให้มีการจัดระบบบริหารและการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่เป็นเอกภาพ มีความเรียบร้อย เพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจังมีประสิทธิภาพในการให้บริการทางวิชาการ วางมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการและนิเทศติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยปฏิบัติและหน่วยสนับสนุนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว และบรรลุตามเจตนารมณ์ ทั้งสอดคล้องกับการจัดระเบียบราชการ โครงสร้างการบริหารการประถมศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มีหน่วยศึกษานิเทศก์ เป็นหน่วยงานบริหารวิชาการ มี 3 ระดับ คือ

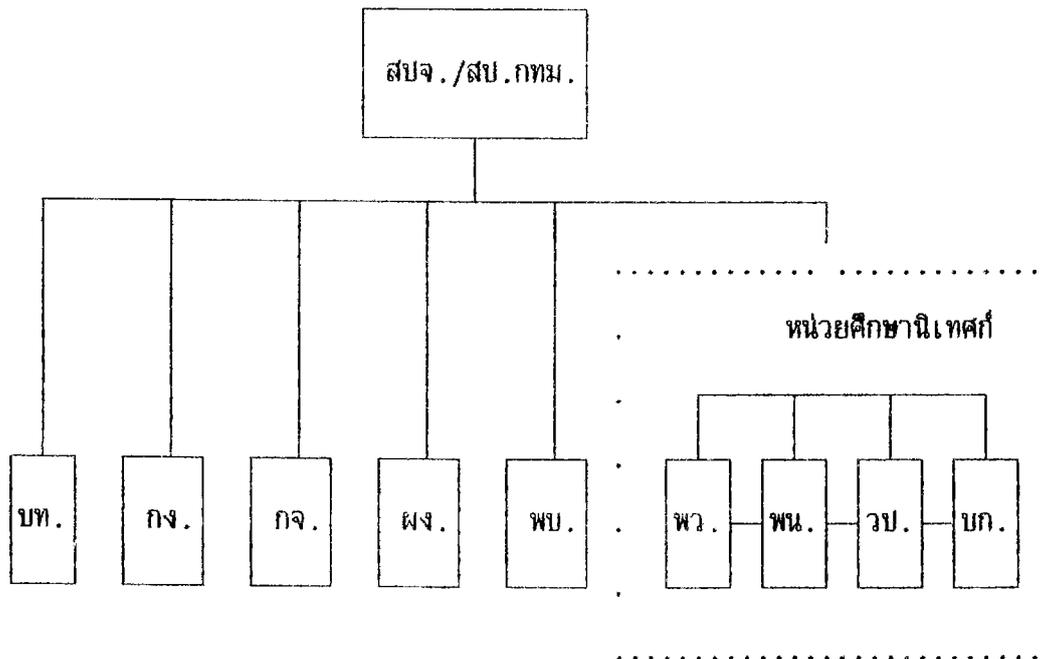
- (1) หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นกองรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- (2) หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและกรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นหน่วยงาน รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
- (3) หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ มีฐานะเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

โครงสร้างการบริหารการจัดองค์กร หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นกองในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ (สล.) กองคลัง (กค.) กองการเจ้าหน้าที่ (กจ.) กองนโยบายและแผน (กพ.) กองพัฒนาบุคคล (กพ.) กองวิชาการ (กว.) หน่วยศึกษานิเทศก์ (ศน.) สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (สป.กทม.) และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (สปจ.)

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

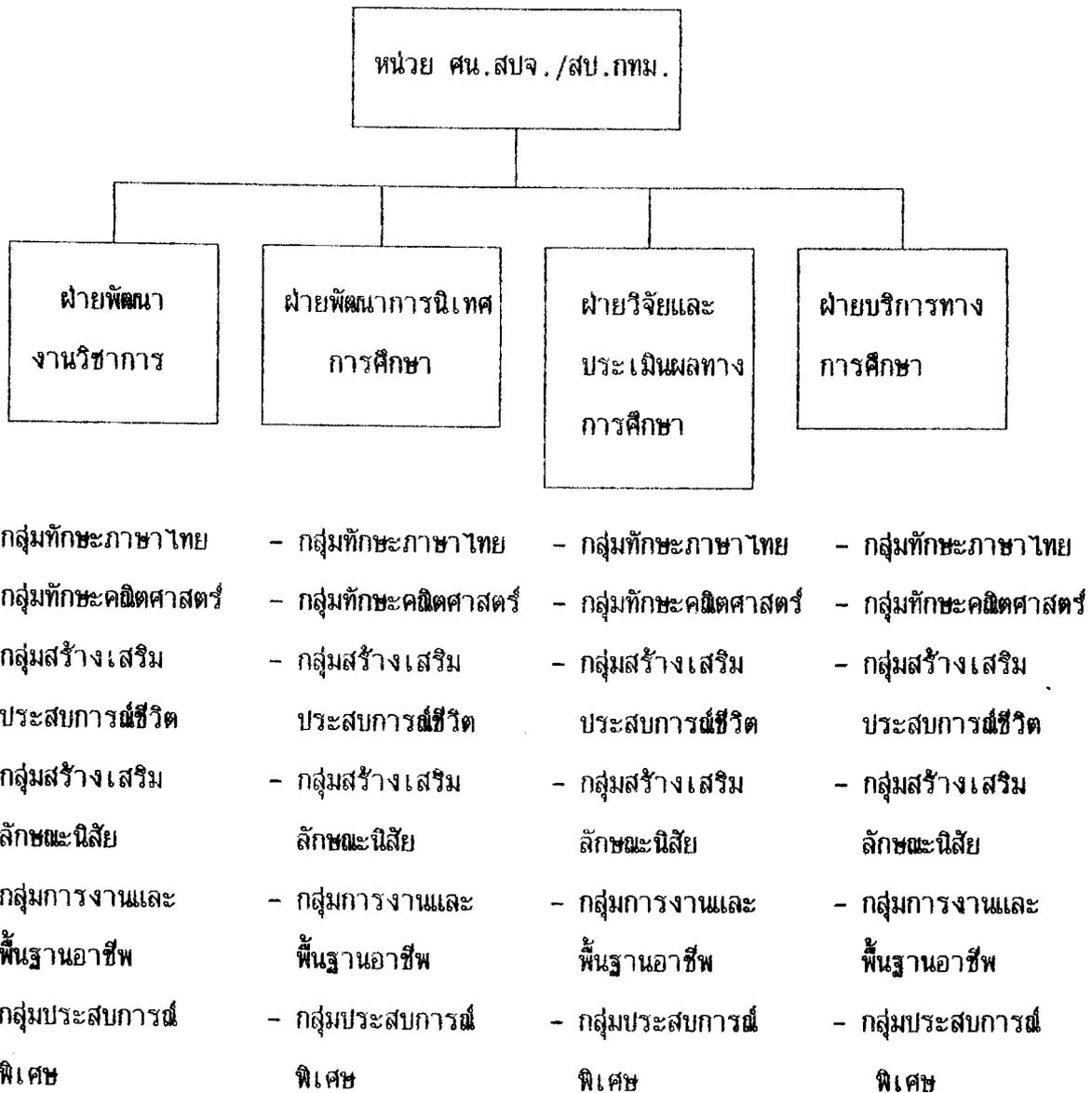
โครงสร้างการบริหารและการจัดองค์กร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างการบริหารแบ่งเป็น ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายการเงินและพัสดุ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายแผนและงบประมาณ ฝ่ายพัฒนาบุคคล และหน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งหน่วยศึกษานิเทศก์ มีฐานะเป็นหน่วยงานและมีโครงสร้างการบริหารภายในหน่วย แบ่งเป็น 4 ฝ่าย ดังภาพประกอบ 2 ต่อไปนี้



- บท. หมายถึง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 กกง. หมายถึง ฝ่ายการเงินและพัสดุ
 กจ. หมายถึง ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
 ผง. หมายถึง ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
 พป. หมายถึง ฝ่ายพัฒนาบุคคล
 พว. หมายถึง ฝ่ายพัฒนางานวิชาการ
 พน. หมายถึง ฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา
 วป. หมายถึง ฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา
 บก. หมายถึง ฝ่ายบริการทางการศึกษา

ภาพประกอบ 2 แสดงโครงสร้างองค์กรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ส่วนหน้าที่ความรับผิดชอบและวิธีการปฏิบัติงานภายในหน่วย ศน.สพจ./สพ.กทม.
ประกอบด้วย งานฝ่ายทั้ง 4 ฝ่าย และงานกลุ่มประสบการณ์ตามหลักสูตรประถมศึกษา
ดังภาพประกอบ 3 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงโครงสร้างองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และ
สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ (ระดับจังหวัด)

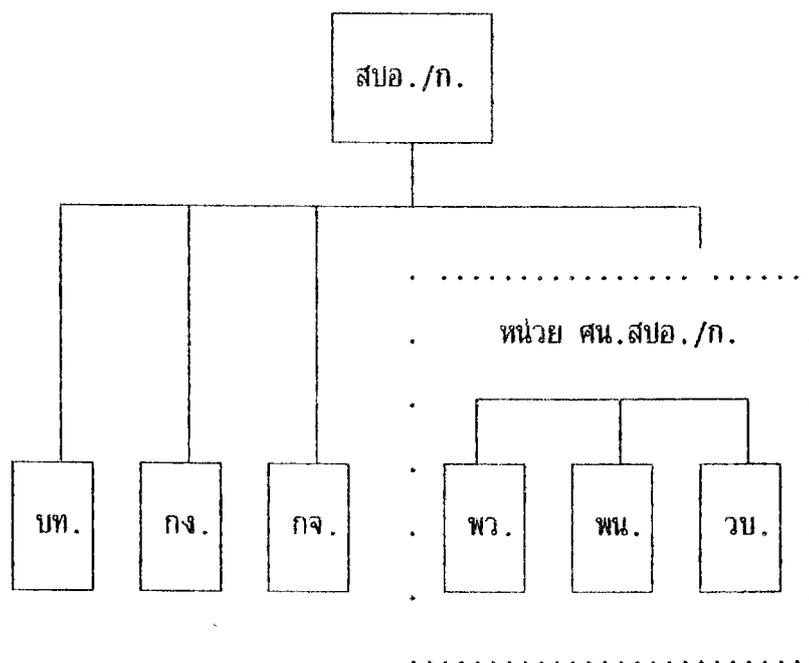
การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ แต่ละฝ่ายอาจแบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ

- (1) การปฏิบัติงานในลักษณะของฝ่าย ศึกษานิเทศก์แต่ละฝ่ายจะมีงานกำหนดให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง และงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น ฝ่ายพัฒนางานวิชาการ มีงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง คือ การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และมีงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น งานแนะแนว เป็นต้น ซึ่งการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นฝ่ายอาจมีปัญหาด้านการประสานงานอยู่บ้าง
- (2) การปฏิบัติงานในลักษณะของทีม งานแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรโดยตรง จำเป็นต้องประสานสอดคล้องกันทั้งงานลักษณะของ เป้าหมายและแนวดำเนินงาน หากแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานโดยไม่ประสานสอดคล้องกันจะก่อให้เกิดปัญหาได้ ดังนั้นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง จึงควรทำงานเป็นทีมหรือคณะในแต่ละทีมประกอบด้วยศึกษานิเทศก์จากทุกฝ่าย อย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน แล้วเลือกหัวหน้าทีมและเลขานุการจากสมาชิกของทีม (ในกรณีที่มีหัวหน้าฝ่ายอยู่ในทีมควรเลือกเป็นหัวหน้าทีมด้วย) จำนวนสมาชิกและจำนวนทีมจะเป็นจำนวนเท่าใด จะพิจารณาจากจำนวนศึกษานิเทศก์ และความมากน้อยของปัญหาแต่ละจังหวัด บางกรณีอาจมีศึกษานิเทศก์บางคนเป็นสมาชิกมากกว่าหนึ่งทีม ในกรณีจำเป็น อาจมีทีมที่รับผิดชอบการพัฒนาการเรียนการสอนมากกว่าหนึ่งกลุ่มประสบการณ์ได้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ

โครงสร้างการบริหารและการจัดองค์การ

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีโครงสร้างการบริหารองค์กรแบ่งเป็นงานบริหารทั่วไป งานการเงินและพัสดุ งานการเจ้าหน้าที่ และหน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งหน่วยศึกษานิเทศก์มีฐานะเป็นหน่วยงานและมีโครงสร้างการบริหารภายใน แบ่งเป็น 3 งาน ดังภาพประกอบ 4

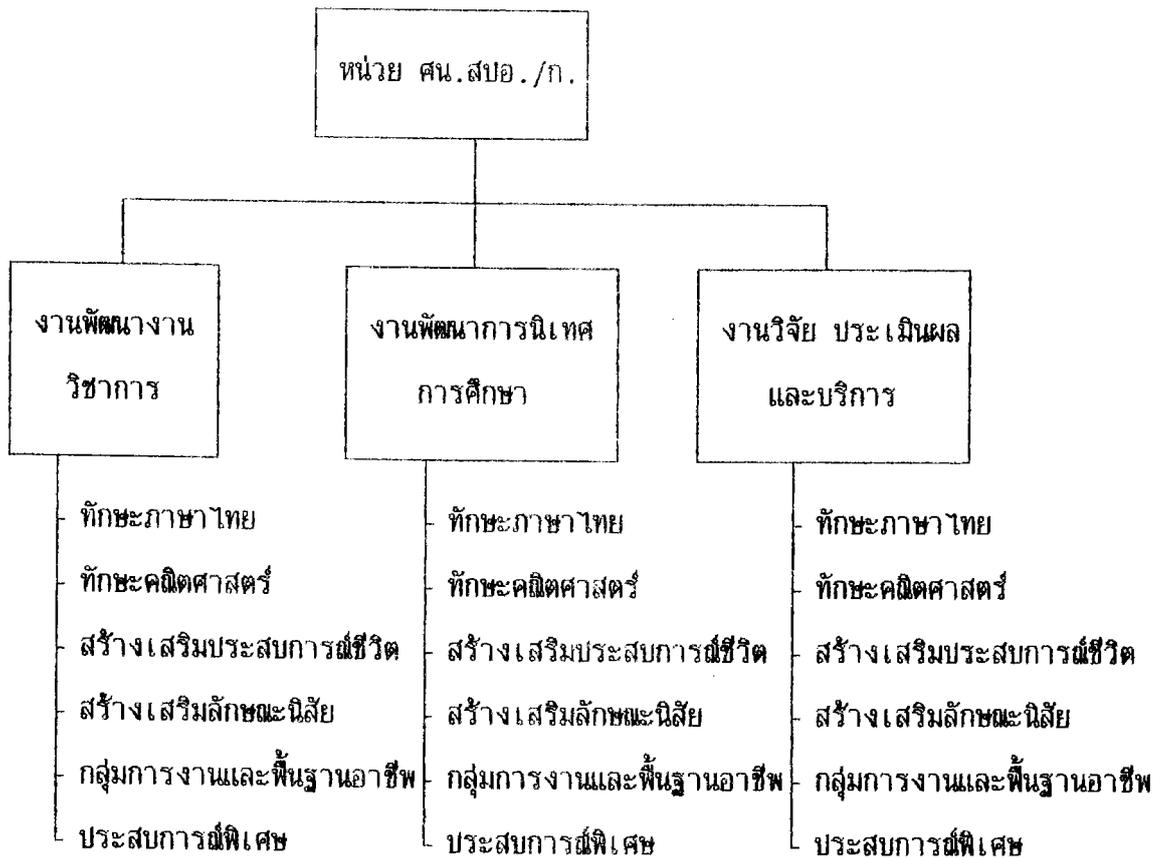


ภาพประกอบ 4 แสดงโครงสร้างการบริหารองค์การของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ จัดองค์การการบริหาร ภายนอกเป็น 3 งาน ดังนี้

- งานที่ 1 พัฒนางานวิชาการ
- งานที่ 2 พัฒนาการนิเทศการศึกษา
- งานที่ 3 วิจัย ประเมินผล และบริการ

ในแต่ละงานปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและ ประถมศึกษา ตามหลักสูตร ตามกลุ่มประสบการณ์ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มประสบการณ์ปฏิบัติงาน/โครงการ และงานวิชาการอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงโครงสร้างการบริหารองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

2. บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

สังัด อุทรานันท์ (2530:63-64) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ในการจัดการนิเทศการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญดังนี้

- (1) ร่วมวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายและกำหนดทางเลือก รวมทั้งวางแผนการปฏิบัติงาน
- (2) เป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ในสิ่งที่ปฏิบัติ หากศึกษานิเทศก์ ไม่มีความถนัดในเรื่องใด ก็เป็นหน้าที่ศึกษานิเทศก์จะต้องแสวงหาวิทยากรจากแหล่งอื่นมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- (3) ดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมในการทำงานให้คำแนะนำปรึกษาให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ไขจุดบกพร่องและชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง

(4) ทำการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้น และสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ

(5) ตำเนินการประเมินผลการจัดการนิเทศการศึกษา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข จุดบกพร่องต่าง ๆ หรือเพื่อหาทางยกระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

สำหรับหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2533 ได้กำหนดไว้ 8 ข้อ ดังนี้

(1) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ในเรื่องเกี่ยวกับการเรียน การสอน และการนิเทศการศึกษา

(2) เผยแพร่ ความรู้ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และผลการวิเคราะห์ วิจัย ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัด

(3) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(4) ประสานงานทางด้านวิชาการแก่หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) ตำเนินการส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

(6) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา ตามแผนงานและโครงการที่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ มอบหมายและขอความร่วมมือ

(7) พัฒนาการนิเทศและให้บริการทางการศึกษา

(8) งานวิชาการอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

แฮร์ริส (Harris. 1975 : 11-12) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ว่ามี 10 ประการ ได้แก่การพัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการสอนเพื่อนำหลักสูตรไปใช้จัดแบ่งกลุ่มนักเรียนและการวางแผนการสอนให้แก่ครู ได้กำหนดการสอนให้ตรงตามความรู้ความสามารถ อำนวยความสะดวกให้แก่ครูในเรื่องการเรียนการสอน การจัดวัสดุการเรียนการสอน โดยเลือกแยกแยะเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ อบรมครูประจำการเพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้บริการพิเศษอื่น ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับการเรียนการสอนและประเมินผลการเรียนการสอน ส่วนไวส์และโลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1975 : 169) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ว่ามี 10

ประการ เช่นเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญเหลือทางด้านเทคโนโลยีและจิตวิทยา ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร พัฒนาวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน เลือกลง จัดหาและแจกจ่ายอุปกรณ์การสอนให้แก่ครู ประเมินผลการเรียนการสอน พัฒนาและประเมินผลจุดมุ่งหมายทางการศึกษา ประสานงาน โครงการการศึกษา วิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย พัฒนาสนับสนุนเผยแพร่และทำโครงการใหม่ ๆ มาใช้

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ซึ่งได้แก่ การนิเทศการศึกษา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน การประเมินผลการจัดการศึกษา การวิเคราะห์วิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยทางการศึกษา ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการจัดหาสื่อ-วัสดุการเรียนการสอนและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางการศึกษา

๔.๓. คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์

คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา กล่าวคือ ถ้าคุณลักษณะตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์เป็นไปในทางที่ดี ส่งผลต่อการจัดสภาพการณ์ต่าง ๆ แล้ว การนิเทศการศึกษาจะเกิดผลดี ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ การศึกษาก็จะเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภิญโญ สาธร (2519 : 274 - 275) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาต้องการ "การมองเห็นโดยรอบ" (A Super Vision) เป็นการมองเห็นอย่างกว้างขวาง ซึ่งอาศัยการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีของผู้ดำรงตำแหน่ง "ศึกษานิเทศก์" (Supervisor) บุคคลที่มีความคิดแคบยึดมั่นแต่สภาพการณ์อย่างเดียว ไม่ควรเป็นศึกษานิเทศก์ มองเห็นการสอนและวัตถุประสงค์ของการสอนเพียงมุมเดียว ก็ไม่ควรเป็นศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์จึงเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติสรุปได้ดังนี้

- (1) มีความรู้และความเข้าใจตัวนักเรียนเป็นอย่างดี
- (2) มีความรู้และความเข้าใจวิธีให้ความรู้แก่นักเรียนเป็นอย่างดี
- (3) มีความรู้และความเข้าใจสภาพสังคมและโรงเรียน ครูและนักเรียนที่ตนเองรับหน้าที่

นิเทศการศึกษาเป็นอย่างดี

- (4) มีความรับผิดชอบต่องานการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีความมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และอย่างต้องแก่ันหมู่นักเรียน

(5) ใช้วิธีการนิเทศการศึกษาด้วยเหตุผลและด้วยสติปัญญาที่ปฏิบัติจริงได้

วิจิตร อนุวัชพันธ์ (2520 : 43) ทำการศึกษาคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญทั่วประเทศพบว่าคุณลักษณะที่ดีของศึกษานิเทศก์นั้น ต้องเฝ้าต่อการทำงานในหน้าที่ 10 ประการ คือ

- (1) ความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
- (2) การตรงต่อเวลา
- (3) ความรับผิดชอบ
- (4) เทคนิคในการพูด
- (5) การประเมินผล
- (6) ความคิดริเริ่ม
- (7) การเป็นนักวิจัย
- (8) ความยุติธรรม
- (9) การสาธิตการสอน
- (10) เทคนิคในการนิเทศการศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2534 : 16 - 17) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของศึกษานิเทศก์ ไว้ดังนี้

- (1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- (2) มีความมั่นใจในตนเอง
- (3) กระฉับกระเฉง ว่องไว กระตือรือร้น
- (4) เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง
- (5) มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นกันเองกับครู
- (6) มีสุขภาพดีทั้งทางกายและใจ
- (7) มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
- (8) มีเทคนิคในการพูดและการสื่อความหมายได้ดี
- (9) มีความสามารถในการสาธิตการสอน
- (10) มีความสามารถทางด้านประเมินผลและวิจัย

- (11) มีความสามารถในการสร้างการยอมรับและความเชื่อมั่นจากผู้อื่น
- (12) มีความสามารถในการเลือกใช้เทคนิคการนิเทศการศึกษาได้เหมาะสม
- (13) เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตย
- (14) มีความประพฤติดี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม
- (15) รู้จักประมาณตน
- (16) มองโลกแง่ดี มีอารมณ์ขัน
- (17) รับฟัง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
- (18) เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความจริงจัง
- (19) รู้จักยกย่องชมเชยผู้ที่ทำดี
- (20) เป็นคนตรงต่อเวลา
- (21) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (22) มีความตั้งใจจริงในการทำงาน อุตุน
- (23) เป็นนักวิจัยและรู้จักประยุกต์ผลงานวิจัย

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2537 : 14 - 15) ได้สรุปข้อค้นพบจากการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านเกี่ยวกับคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในประเทศไทย ไว้ดังนี้

(1) ด้านลักษณะส่วนตัว

ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นศึกษานิเทศก์ควรจะเป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน กระจับกระจ่าง ว่างไว เป็นคนที่เปิดเผย ไม่เยอหยิ่งและมีมนุษยสัมพันธ์ดี

(2) ด้านความรู้ความสามารถ

ผู้ที่จะเป็นศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีเทคนิคในการพูด มีความสามารถในการสาธิตการสอน มีความสามารถทางด้านประเมินผลและวิจัย

(3) ด้านการแสดงออกทางพฤติกรรม

ผู้ที่จะเป็นศึกษานิเทศก์ ควรมีความเป็นประชาธิปไตย มีความยุติธรรม มีคุณธรรม ประพฤติดี รู้จักประมาณตน มองโลกแง่ดี เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักยกย่องชมเชยผู้ที่ทำดี

(4) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ผู้ที่ เป็นศึกษานิเทศก์จะต้อง เป็นคนที่ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความตั้งใจจริงในการทำงาน

ลอนสเดล (Lonsdale. 1976 : 204 - 205) ได้วิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ พบว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีลักษณะดังนี้

- (1) มีความรู้ดี เช่น ด้านการสอน ด้านจิตวิทยา และการถ่ายทอด
- (2) มีความอดทน
- (3) มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- (4) เข้ากับผู้อื่นได้
- (5) รู้จักปรับปรุงตนเอง

ฮิกส์ (Hick. 1960 : 7 - 8) ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับคุณสมบัติของศึกษานิเทศก์ พบว่า ศึกษานิเทศก์จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- (1) ต้องเป็นผู้รู้จักปรับตน
- (2) ในการทำงานต้องรู้จักยืดหยุ่นได้
- (3) ในกรณีเทศการศึกษาดูต้องรู้จักวิธีทางวิทยาศาสตร์
- (4) ต้องเป็นผู้รู้จักหลักในความร่วมมือ
- (5) ต้องเป็นผู้รู้จักคิดอย่างฉลาด
- (6) ต้องเข้าใจในสิ่งที่ผ่านมาแล้ว

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวนี้ สรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี ซึ่งได้แก่ มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีความมั่นใจในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นนักประชาธิปไตย เป็นผู้ฝึกศึกษา ค้นคว้า ประพศิตี มีความสามารถในการประเมินผลและวิจัย

วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

คำว่า "Vision" เป็นคำที่มีผู้ใช้ในภาษาไทยแตกต่างกันออกไป บางคนใช้คำว่า "วิสัยทัศน์" บางคนใช้คำว่า "ญาณทัศน์" บางคนใช้ "Vision" ทับศัพท์เลยก็มี

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า "วิสัยทัศน์"

ความหมาย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ต่าง ๆ กัน เช่น ฮิคแมน และซิลวา (Hickman and Silva.1984 : 151) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการเดินทางโดยใช้สมองจากสิ่งที่รู้ไปยังสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลในปัจจุบัน จากความหวัง ความฝันและโอกาสที่จะเป็นไปได้

เบนนิส และนาแนส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 2; อ้างอิงมาจาก Bennis and Nanus. 1985) อธิบายว่า Vision คือภาพลักษณ์ทางสมอง (Mental Image) ของความเป็นไปได้ และสภาพของอนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้อาจคลุมเคลือเหมือนความฝันหรืออาจแจ่มแจ้งเหมือนกับข้อความในวัตถุประสงค์

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 2; อ้างอิงมาจาก Manasse. 1986) ชี้ให้เห็นว่า Vision เป็นคุณภาพที่จำเป็นยิ่งของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยอธิบายว่า vision เหมือนกับมีคฤเทศก์หรือแผนที่ทางหลวง (Roadmap) ที่จะนำไปสู่อนาคตที่ดีกว่า

เซอร์จิอวานนี (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 2; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1987) ได้อธิบายว่า Vision ก็คือภาพในใจ (Mindscape) ซึ่งเป็นเครื่องขึ้นากการปฏิบัติและการตัดสินใจของบุคคล ภาพในใจ (Mindscape) นี้เราไม่สามารถเห็นด้วยตาไม่เหมือนกับภาพภูมิประเทศ (Landscape) ซึ่งเราสามารถมองเห็นด้วยตา

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 3) อธิบายความหมายของ Vision ว่า คือ ภาพขององค์การในอนาคตเป็นภาพที่มีความ unique ได้พัฒนาแล้ว (improved) และสามารถบรรลุถึงได้ (attainable) ผู้นำจะต้องมองไปข้างหน้า มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นทิศทางที่ต้องการจะให้องค์การไปทางนั้น และบรรลุสภาพการณ์ที่ปรารถนาได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ ก็คือ คุณสมบัติของผู้นำที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของงานที่พึงปรารถนา โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางนั้นจนบรรลุวัตถุประสงค์

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

แมนาส (Manasse : 1986) ได้ชี้ให้เห็นว่าวิสัยทัศน์คือการพัฒนา การสื่อสารหรือการเผยแพร่และการนำไปปฏิบัติของภาพลักษณ์ที่พึงปรารถนาในอนาคต Manasse ได้ระบุองค์ประกอบ 4 ประการที่มีปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ องค์ประกอบทั้งสี่ ได้แก่ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 3 - 4)

(1) วิสัยทัศน์ทางองค์การ (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์การในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อม นั่นคือวิสัยทัศน์ทางองค์การเป็นการมององค์การในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์การเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วย

(2) วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์การภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือวิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์การในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

(3) วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์การเป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ ชี้บ่ง เคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ

(4) วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organizational Vision) กับความเป็นไปได้ในอนาคต (Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์การและผู้นำจึงเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่าการจะเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัตินั้น ผู้นำจะต้องมีความรอบรู้ ทักษะและประสบการณ์ในวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ และจะต้องทำให้วิสัยทัศน์ทางบุคคล วิสัยทัศน์ทางอนาคตและวิสัยทัศน์ทางองค์การมีความกระจ่างและชัดเจน

มิติของวิสัยทัศน์

บรอน (Braun. 1991 : 26) สรุปว่าแนวคิดเกี่ยวกับมิติ (dimensions) ของบุคคลเหล่านี้คล้ายกัน ซึ่งสามารถแบ่งวิสัยทัศน์ออกได้เป็น 3 มิติ ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 4)

(1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision) เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้าง ภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะำให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษา องค์การอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจาเป็นจะต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ต่ออย่างหนึ่งในการสร้าง วิสัยทัศน์ก็คือการสร้างวิสัยทัศน์โดยการทำให้มีส่วนร่วม (Shared Vision)

(2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating Vision) เมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจำเป็นต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้นำ เมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะเก็บไว้คนเดียวไม่ได้จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือเปลี่ยนสภาพ ของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์คือ การทำให้สมาชิก ขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้นำจะต้องมีศิลปะในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การ เข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก

(3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing Vision) หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยความร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็น การรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความ เป็นเลิศ

1. การสร้างวิสัยทัศน์

โกเฮนส์และคลอฟเวอร์ (Goens and Clover, 1991 : 151 - 152) มีความเห็น ว่า งานการสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วินิจฉัยความต้องการของสมาชิก ฟังความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์การ ใต้ถามปัญหา สังเกตปฏิกริยาย้อนกลับของสมาชิก ศึกษา ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำ ส่วนบาร์ธ (Barth, 1991: 176 - 177) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากการรวบรวมข้อมูลและคำนึงถึงความ

ต้องการของสมาชิก เจื่อนใจ และความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ขององค์การอย่างถ่องแท้ และที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์นั้นจะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์การด้วย ในเรื่องเดียวกันนี้ ลอด และคนอื่น ๆ (Locke and Associates. 1991 : 53 - 54) ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากวิธีการดังต่อไปนี้

(1) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งงานองค์การและนอกองค์การ

(2) โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้คือ การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์การ ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา

(3) โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมา เป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้น ควรมีลักษณะย่อ ชัดเจน ทำทาย มุ่งอนาคต มั่นคง บรรลุผลที่จะบรรลุให้ได้

(4) โดยการประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธผู้นำก็จะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

การสร้างวิสัยทัศน์ที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์การและงานที่ปฏิบัติได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูล

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ชีฟและไซเอินฮัท (Sheive and Schoenheit. 1987 : 101) ให้ความเห็นว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้ผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและ เป็นผู้มีวาทศิลป์

และยูคิล (Yukl. 1989 : 222) ได้สนับสนุนและยืนยันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการเข้าร่วมศิลปะการอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่าง ๆ เพื่อนำใจมาจดจำสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม ในขณะที่แบร์ และคนอื่น ๆ (มาร์ศรี สุธานิติ. 2540 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Beare and others. 1989 : 120 - 121) ได้กล่าวถึงในเรื่องเดียวกันนี้ว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทาง คือ

(1) โดยคำพูด หมายถึง ทั้งโดยปากเปล่าและโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การหรือกับตัวสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การ

(2) โดยการกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือน การเลือกเน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางปฏิบัติการประจำวัน

(3) โดยการให้รางวัล หมายถึง โดยคำพูดและการกระทำของผู้นำที่เลือกให้รางวัลแก่สมาชิกอื่น ๆ ขององค์การ โดยอาจเป็นคำพูดง่าย ๆ ที่แสดงความขอบคุณ ค่ายยกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

นอกจากนี้เอลลิส และโจสลิน (มาร์ศรี สุธานิติ. 2540 : 35; อ้างอิงมาจาก Ellis and Joslin. 1990 : 8) มีความเชื่อว่า การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้นยังไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การให้มีความเห็นคล้อยตามและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามทั้งหมดนี้ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งเขาเชื่อว่าวิธีการที่ดีที่สุดคือการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ขององค์การที่กำหนดไว้ ส่วนลอค และคนอื่น ๆ (Locke and Associates. 1991 : 57) ได้กล่าวถึงเรื่องเดียวกันนี้ว่า ก่อนที่ผู้นำจะสามารถนำองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับ และเกิดจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น ทั้งนี้การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การพบปะสังสรรค์ การบันทึก จดหมายแจ้งข่าว การอุปมา คำขวัญป้ายประกาศ เล่าเรื่อง และพิธีการต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในวิสัยทัศน์ของตน

จากแนวคิดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ เข้าใจวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน ยอมรับและมองเห็นความเป็นไปได้ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลาย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ชีฟและโชเฮนไฮท์ (Sheive and Schoenheit. 1987 : 102) กล่าวว่า การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติหรือการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะบรรลุผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ โดยเฉพาะการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การเป็นผู้สื่อสารที่ดี และความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ได้ทุกสถานการณ์

ล็อคและคนอื่น ๆ (Locke and Associates. 1991 : 63 - 99) ได้เสนอแนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลไว้อย่างชัดเจนดังนี้

- (1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นบัญชีรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์การในปัจจุบันกับสภาพอนาคตขององค์การที่ต้องการให้เป็นมีความใกล้ชิดกัน เข้าไปทุกที่จนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ในที่สุด
- (2) จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ
- (3) คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคคลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด
- (4) สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และการกระจายอำนาจ
- (5) เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดี เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจให้เกิดผลผลิต
- (6) สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (7) ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

เทรธโธแวน (Trethowan. 1991 : 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ผลดี ผู้นำ ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- (1) ต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน
- (2) พยายามสร้างจิตผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก

- (3) จัดโครงสร้างขององค์การ ให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- (4) จัดงบประมาณสนับสนุน
- (5) มีความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก
- (6) อย่ากล่าวอ้างในสิ่งที่ไม่เป็นความจริงเพียงเพื่อหวังให้งานสำเร็จ แต่ต้องมีความจริงใจกับสมาชิก

การพัฒนาวิสัยทัศน์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2538 : 5)

ผู้นำจะต้องมีความคิดว่าท่านต้องการจะไปทางไหน ไม่ว่าท่านจะเป็นผู้นำในองค์การขนาดเล็กหรือองค์การขนาดใหญ่ ถ้าท่านไม่มีความคิดว่าท่านจะไปไหน ท่านก็จะไปถึงที่นั่นไม่ได้ การที่จะทราบว่าการจะไปไหนนั้นบุคคลนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์

ถ้าเราไม่มีวิสัยทัศน์ว่าเราต้องการจะไปไหนหรือต้องการให้องค์การไปทางใด เราก็จะไม่มีผู้ตามหรือไม่มีใครตามเรา เมื่อเป็นดังนั้นเราก็ไม่ใช่ผู้นำ ในทางตรงกันข้ามสมาชิกของกลุ่มก็จะหันไปติดตามคนอื่น คนที่ทราบว่าการจะไปให้กลุ่มไปทางใด ผู้นำที่ดีคือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ว่าต้องการจะให้องค์การไปทางไหนและจะทำให้องค์การบรรลุจุดหมายปลายทางได้อย่างไร วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังทั้งหลายของสมาชิกในองค์การเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

วิสัยทัศน์ของผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้นการตั้งจุดมุ่งหมายจึงเป็นหลักสำคัญประการแรกของภาวะผู้นำ (Cohen, 1990) คนรุ่นใหม่เข้ามาร่วมในองค์การมาใหม่เพื่อความมั่นคงปลอดภัย แต่เข้าร่วมเพราะมีสิ่งท้าทาย ต้องการจะมีส่วนร่วมในสิ่งใหม่ ๆ ทิศทางข้างหน้าขององค์การจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำ องค์การใดที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ องค์การนั้นย่อมไม่ก้าวหน้าหรือมีแต่ความล้มเหลว

วิสัยทัศน์ของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การตั้งเป้าหมายว่าองค์การจะไปทางใดนั้นเป็นภารกิจเพียงครั้งเดียวของผู้นำ ภารกิจอีกครั้งหนึ่งก็คือจะต้องมั่นใจว่าสมาชิกในกลุ่มทราบว่ามีวิสัยทัศน์ของเราคืออะไร เราจะต้องเผยแพร่หรือสื่อสารให้สมาชิกทราบวิสัยทัศน์ของเรา มีความเห็นพ้องกันในวิสัยทัศน์นั้น และร่วมพลังในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น

การพัฒนาวิสัยทัศน์อาจทำได้หลายทาง เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้จากบุคคลอื่น หรือแม้แต่การเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง ผู้นำจำเป็นจะต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเอง

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

ตามที่ อันธูธ และทูนเนอร์ (ธวัช ทองแสน. 2530 : 40 ; อ้างอิงมาจาก Unruh and Tuner. 1970 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะสำคัญยิ่งประการหนึ่งสำหรับผู้นำหน้าที่ในเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษา คือการเป็นผู้นำ (Supervision is Leadership) และเชื่อว่าคนที่ไม่ม่ลักษณะผู้นำสักจะทาการนิเทศฯไม่ได้มากนัก

ฉะนั้นศึกษานิเทศก์ในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวเองให้ได้ ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์กับผู้นำไว้หลายประการ ดังนี้

แมนาส (มารศรี สุธานี. 2540 : 44; อ้างอิงมาจาก Manasse. 1986) ได้ศึกษาพบว่าทักษะหรือความรู้ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้นำ มี 5 ประการ คือ (1) ทักษะด้านการจัดกระทำข้อมูล (2) ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์การ (3) ความรู้เกี่ยวกับองค์การที่มีประสิทธิผลและการจัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ (4) ความคิดสร้างสรรค์ (5) ความตระหนักในตนเอง ในขณะที่ทิชีและเดวานน่า (Tichy and Devanna. 1986 : 130) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ (1) ความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องเป้าหมายของโรงเรียน (2) การทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งคล้ายกับแนวคิดของลิกาด้า และคนอื่น ๆ (Licata and others. 1990 : 94) ได้แสดงความเห็นไว้ในทำนองเดียวกันว่า ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นจะได้ผลเพียงไรขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ นอกจากนี้ ลอค และคนอื่น ๆ (Locke and Associates. 1991 : 7) ยังได้เสนออุปมาอุปไมยแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวผู้นำ ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการบริหาร ความสามารถด้านสติปัญญา และเซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1984) ได้เสนอ

รูปจำลองแสดงลำดับขั้นของพฤติกรรมผู้นำไว้ว่ามี 5 ระดับ ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการศึกษา ด้านการเป็นสัญลักษณ์ และด้านการสร้างวัฒนธรรม โดยมีความเชื่อว่าผู้นำต้องมีพฤติกรรมในระดับที่ 1 - 3 เสียก่อน จึงจะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถมีพฤติกรรมในการเป็นสัญลักษณ์และการสร้างวัฒนธรรมได้

นอกจากนี้เทรธโธแวน (Trethowan. 1991 : 5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ เป็น 3 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยภายในตัวผู้นำ (2) ปัจจัยภายในโรงเรียน (3) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ได้ประมวลแนวคิดตั้งที่กล่าวมาและเลือกที่จะศึกษาปัจจัยที่เห็นว่าน่าจะสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ในบริบทของสังคมไทย ดังนี้

1. ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ได้แก่

1.1 ความเป็นผู้นำ

เนพพงซ์ บุญจิตราดุลย์ (2522 : 115) กล่าวว่า การปฏิบัติงานหรือการบริหารงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์

ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิค วิธีการ และลำดับขั้นตอนต่าง ๆ

ศิลป์ คือ การนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สภาพการณ์ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขยายขอบเขตความจำกัดทางทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน

วีรยุทธ พิณรุสมิตร (2531; อ้างอิงมาจากทัศนีย์ สุขเมธี) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารหรือผู้ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการควรมีไว้หลายประการ และระบุว่าคุณสมบัติหนึ่งที่จะต้องได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ คือเป็นผู้ที่ตื่นตัวแสวงหาความรู้ สนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ

สังจิต อุทรานันท์ (2530 : 305 - 307) กล่าวว่า การที่มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ จะทำให้ศึกษานิเทศก์มีอำนาจที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดการยอมรับศึกษานิเทศก์ จึงควรที่จะสร้างอำนาจให้แก่ตนเอง โดยการฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูง

จากแนวความคิดดังกล่าวมานี้ สรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการหรือผู้นำด้านวิชาการ จำเป็นต้องมีความเป็นผู้ใฝ่รู้ ซึ่งหมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์หมั่นศึกษาหาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีการทำงานต่าง ๆ อยู่เสมอและสามารถนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สภาพการณ์ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

แนวความคิดในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้

จากการสัมมนาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคลของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2520) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ ไว้ดังนี้

- (1) หมั่นศึกษาหาความรู้ กฎ กฏหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยการฝึกฝนตนเอง
- (2) ศึกษานโยบาย ภูมิหลัง นิสัยของผู้บังคับบัญชา
- (3) แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างบุคคลในสถานะต่าง ๆ
- (4) รู้ฐานะ รู้หน้าที่ บทบาทของตนในการบริหารงาน
- (5) หาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงาน
- (6) รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อหาทางปรับปรุงการบริหารงาน

แนวความคิดในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้นี้ สอดคล้องกับแนวคิดของโกเอินส์ และคลอฟเวอร์ (Goens and Clover. 1991 : 151 -152) เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องหมั่นศึกษาเกี่ยวกับองค์การและงานที่ปฏิบัติอย่างลึกซึ้ง จากข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำ

1.2 ความสามารถในการสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร

กิลสัน และโอดิออร์เน (Gilson and Odiorne. 1962 : 43) ได้กล่าวถึงคำจำกัดความของการสื่อสารในองค์การว่า "การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนคำพูด อักษร

สัญลักษณ์ หรือข่าวสาร เพื่อให้สมาชิกในองค์การหนึ่งได้เข้าใจความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่น ๆ ได้" ซึ่งถ้าพิจารณาทางด้านการบริหาร องค์การอาจจะกล่าวให้ชัดเจนขึ้นได้ว่า การสื่อสารคือการกระจายหรือสื่อความเกี่ยวกับนโยบายและคำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมทั้งนี้ ก็รับเอาข้อเสนอแนะความเห็นและความรู้สึกต่าง ๆ กลับขึ้นมา

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 253) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่า หมายถึง "การกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินไปในลักษณะที่แลกเปลี่ยนความเห็นกันโดยทั่วไปอย่างสามัญ" หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การสื่อสารเป็น "กระบวนการที่นำข่าวสาร (Message) ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง"

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 74 - 75) ได้สรุปความหมายของการสื่อสารในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

(1) การสื่อสารเป็นกระบวนการที่จะแลกเปลี่ยนสัญลักษณ์ที่มีความหมายต่อกัน และรวมถึงการที่จะอำนวยความสะดวกให้การเกิดการปฏิบัติงานและเพื่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมกันปฏิบัติ

(2) การสื่อสารเป็นกระบวนการที่จะส่งข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

(3) การสื่อสารคือ กระบวนการใดก็ตามที่คำกล่าวหรือข้อคิดที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว ได้ถูกส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งในองค์การ กระบวนการนั้นก็คือการติดต่อสื่อสาร

(4) การสื่อสารเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์หรือทำลายความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าหรือเกิดอุปสรรคขัดแย้งขึ้นได้

จากความหมายของการสื่อสารที่นักวิชาการทั้งหลายกล่าวมานั้นสรุปได้ว่า การสื่อสารหมายถึง การใช้กระบวนการติดต่อที่จัดกระทำขึ้นเพื่อถ่ายทอดความคิดของตนไปยังเพื่อร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องและก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

จุดประสงค์ของการสื่อสาร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521 : 153) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการสื่อสารไว้ดังนี้

(1) เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการแก้ปัญหา การสื่อสารจะช่วยแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็นช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้นำจะต้องหาวิธีสร้างระบบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ รู้จักแหล่งของข้อมูล และประหยัดเวลาในการทำให้ข้อมูล

(2) เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ ผู้นำมีความจำเป็นจะต้อง เปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติและพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องรู้จักการใช้อิทธิพล (Influence) และผู้นำก็สื่อสารเพื่อใช้อิทธิพลนี้

(3) เพื่อเป็นการให้ข้อมูล ผู้นำจำเป็นต้องให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความถูกต้องและทันเวลา มนุษย์เราคิดหรือตัดสินใจอะไรก็โดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ ถ้าผู้นำให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงานไม่เพียงพอ อาจทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคิดไปต่าง ๆ นานา ซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนองค์การโดยรวม

(4) เพื่อเป็นการเกลี้ยกล่อม จุดประสงค์การนี้ก็เพื่อเกลี้ยกล่อมจูงใจและกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ลงมือกระทำตามความปรารถนาของกลุ่ม

(5) เพื่อเป็นการหาข้อมูล ในการบริหารงานนั้น ผู้นำจำเป็นต้องตัดสินใจการได้ข้อมูลมากเท่าใดก็จะช่วยให้การตัดสินใจผิดพลาดน้อยลง

(6) เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจองค์การและงานที่ปฏิบัติดีขึ้น ผู้นำจำเป็นต้องสื่อความหมายเพื่อหาให้ผู้อื่น เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม เข้าใจงานที่ผู้นำกำลังทำอยู่ ผู้นำอาจต้องใช้วิธีการให้ข่าวสารหรือการประชาสัมพันธ์

ฉะนั้น จึงเห็นว่าถ้าปราศจากการสื่อสาร เพื่อที่จะเปิดทางนำไปสู่การปฏิบัติกันแล้ว การประสานงานและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะมีขึ้นไม่ได้เลย การสื่อสารจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตประจำวันของคนเรา ไม่ว่าจะเป็นบุคคลในครอบครัว คนที่ทำงานหรือบุคคลทั่วไป เพราะ การสื่อสารเป็นกระบวนการสื่อความหมายที่มีการถ่ายทอดความคิดความเข้าใจของบุคคล โดยธรรมชาติแล้วคนเราไม่อาจจะแยกตัวเองอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังได้ ดังนั้น จึงต้องใช้การสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน

ความสำคัญของการสื่อสาร

การสื่อสารในปัจจุบันนี้มีความสำคัญมาก เพราะโลกของเราทุกวันนี้มีสิ่งที่จะควร จะรับรู้และประชาชนที่ต้องการจะรู้อยู่มากมาย ยิ่งไปกว่านั้นก็คือในบรรดาผู้ที่ต้องการจะรู้ เหล่านี้ยังมีผู้ต้องการจะรู้อย่างรวดเร็วและแจ่มแจ้งอยู่อีกเป็นจำนวนมากจนเหลือที่จะคำนวณอีกด้วย

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อผู้นำเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผลสองอย่าง คือ ประการแรกการสื่อสาร เป็นกระบวนการที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร

ทางด้านการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ประการที่สอง การสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาของผู้หน้า ค่อนข้างมาก

กระบวนการสื่อสารทำให้ผู้หน้าสามารถดำเนินงานตามความรับผิดชอบของพวกเขาได้ ผู้หน้าจะต้องได้รับข่าวสารเพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวางแผน แผนงานจะต้องสื่อสารไปยังบุคคลอื่นเพื่อการดำเนินงาน การจัดองค์การต้องการสื่อสารกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การสั่งการจะทำให้ผู้หน้าต้องทำการสื่อสารกับสมาชิกในองค์การ เพื่อทำให้เป้าหมายของกลุ่มประสบความสำเร็จ การสื่อสารด้วยการเขียนหรือการพูดจะเป็นส่วนสำคัญของการควบคุม โดยสรุปแล้วผู้บริหารไม่ได้ทำการบริหารงานอย่างโดดเดี่ยว พวกเขาจะต้องปฏิบัติหน้าที่การบริหารด้วยการเกี่ยวข้องกับและการสื่อสารกับบุคคลอื่น กระบวนการสื่อสารจะเป็นรากฐานของหน้าที่การบริหารทั้งหมด (สมยศ นาวิการ. 2522 : 440) มินท์สเบิร์ก (Mintzberg. 1975 : 49 - 61) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการสื่อสารที่มีต่อบทบาทของศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้หน้า

1. บทบาททางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลศึกษานิเทศก์ จะต้องเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานเกี่ยวกับครูและบุคคลอื่น จะต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์การอีกด้วย Mintzberg ทำให้เห็นว่าผู้หน้า จะใช้เวลาของการติดต่อประมาณร้อยละ 45 กับเพื่อนร่วมงานประมาณร้อยละ 45 กับบุคคลที่อยู่ภายนอกหน่วยงานและประมาณร้อยละ 10 กับผู้บังคับบัญชา
2. บทบาททางด้านข่าวสาร ศึกษานิเทศก์จะแสวงหาข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานผู้ปฏิบัติงานระดับบัญชาและการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่อาจจะมีผลกระทบต่องานและความรับผิดชอบและยังเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารที่มีความสำคัญอีกด้วย
3. บทบาททางด้าน การตัดสินใจ ศึกษานิเทศก์ จะต้องดำเนินการโครงการใหม่ ๆ จัดการความยุ่งยากต่าง ๆ และจัดสรรทรัพยากรให้กับสมาชิกและแผนงานของหน่วยงานผู้หน้า จะต้องทำการสื่อสารการตัดสินใจเรื่องดังกล่าวนี้ไปยังบุคคลอื่น ๆ

ในการปฏิบัติงาน ผู้หน้าที่ดีจะต้องมีความสามารถในการที่จะติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายในองค์การ เพื่อให้ทราบความต้องการ ความคิดเห็น ความจริงของอีกฝ่ายหนึ่งหรือในทางกลับกัน ก็เพื่อที่ผู้หน้าจะถ่ายทอดความต้องการ ความรู้สึกนึกคิดนโยบายหรือแผนงานของตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ เพื่อที่จะชักจูงชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยสร้างความเข้าใจระหว่างกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับระบบการสื่อสารภายในองค์การนั่นเอง

สรุปได้ว่า การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เฉพาะแต่การใช้ประโยชน์ในด้านการทำ ความเข้าใจอันดีต่อกันโดยทั่ว ๆ ไปเท่านั้น การสื่อสารยังเป็นสิ่งที่ขาดมิได้ในกระบวนการปฏิบัติงาน ถ้าขาดการสื่อสารแล้ว การดำเนินงานในองค์การ จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะการสื่อสาร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และเป็นการกระตุ้นเตือนให้มีการปฏิบัติ ตามแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในทางองเดียวกัน ชีฟ และโชเฮนไฮท์ (Sheive and Schoenheit. 1987 : 101) ได้ให้ความเห็นว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้ผลนั้นจำเป็นต้อง อาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทศิลป์ เพื่อนำมาทำให้สมาชิก เชื่อและ ปฏิบัติตามด้วย

1.3 ความสามารถในการประเมินผลงาน

ความหมาย

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึงกรรมวิธีของการวางแผนเก็บรวบรวม และการทำให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำมาแปลงค่า หรือประเมินค่าตามเกณฑ์ หรือจุดมุ่งหมายที่เรา วางไว้ (อนันต์ ศรีรสภา. 2520 : 3)

ส่วนการประเมินผลงาน (Job Evaluation) หมายถึงกระบวนการ ระบบ หรือวิธีการ ที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แล้วนำมาวิเคราะห์กับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่เราต้องการ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2519 : 147)

อาจกล่าวได้ว่า ความสามารถในการประเมินผลงานของศึกษานิเทศก์ หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์ สามารถสรุปและนำผลการดำเนินงานของโครงการหรือแผนงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าได้ผลหรือมีอุปสรรคปัญหาข้อบกพร่อง ประการใด

จุดมุ่งหมายในการประเมินผลงาน

จุดมุ่งหมายในการประเมินผลงานโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว มีอยู่หลายประการ แต่สำหรับ งานนิเทศการศึกษา นี้ ศึกษานิเทศก์ทำการประเมินผลงาน เพื่อความมุ่งหมายดังต่อไปนี้ (สุพิชญา ธีระกุล และคนอื่น ๆ. 2524 : 141)

- (1) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาพิจารณาสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือเพื่อการฝึกอบรม
- (2) เพื่อใช้ในการแนะนำผู้ร่วมงานว่า ควรจะปฏิบัติอย่างไรจึงจะได้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไป
- (3) เพื่อเป็นหลักฐานที่สามารถแสดงได้ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทางด้านวิชาการ
- (4) เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และในการบริหารงานด้านวิชาการและด้านบุคลากร

(5) เพื่อวางแผนพัฒนาระบบและวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

ประโยชน์ของการประเมินผลงาน

การดำเนินงานที่ดีย่อมมีการประเมินผลติดตามอยู่เสมอ การนิเทศการศึกษาที่เช่นเดียวกัน การประเมินผลจะช่วยให้นักศึกษานิเทศก์ได้ทราบว่า (สุจิตญา อีระกุล และคนอื่น ๆ. 2524 : 141)

- (1) ผลงานที่ดำเนินไปเป็นระยะ ๆ นั้น ได้ผลดีหรือไม่ มีปัญหาและควรแก้ไขอย่างไร
- (2) งานที่ทำได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด และควรจะปรับปรุงอย่างไร
- (3) ผู้ร่วมงานมีศรัทธาในการทำงานมากน้อยเพียงใด ทั้งงานของคณะและรายบุคคล
- (4) วิธีการปฏิบัติงาน กำลังคน กำลังเงิน และวัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ เหมาะสมแก่งานหรือไม่เพียงใด

(5) งานที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้นเป็นประโยชน์แก่ครู นักเรียน และของคณะมากน้อยเพียงใด

หลักการประเมินผลงานนิเทศการศึกษา

การประเมินผลงานนิเทศการศึกษาคือควรมีลักษณะดังนี้ (กิติมา ปรีดีติติก. 2529 : 466)

- (1) ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริง
- (2) ตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- (3) มีการประเมินหลาย ๆ ด้าน
- (4) ประเมินผลของการวิเคราะห์ที่ได้มา
- (5) ประเมินผลติดต่อกันสม่ำเสมอ
- (6) ยืดหยุ่นได้

(7) ใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่เหมาะสม

(8) สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่าย

จากแนวความคิดดังกล่าวมาแล้ว การประเมินผลงานถือเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่ง ประการหนึ่งที่ศึกษานิเทศก์ต้องมี งานเรื่องนี้ลอค และคนอื่น ๆ (Locke and associates. 1991 : 53 - 54) ได้บอกไว้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์จะประสบผลสำเร็จหรือไม่จำเป็นต้องมีการประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ ด้วย

1.4 ความสามารถในการตัดสินใจ

ความสำคัญของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นลักษณะความรับผิดชอบของผู้นำ (Cartwright and Zander. 1953 : 549 ; Etzioni. 1961 : 91; Boles and Davenport. 1975 : 154 - 158 ; 1979 : 50 ; Hersey and Blanchard. 1988 : 86 ; Koontz and Weihrich. 1988 : 438) กล่าวคือ ผู้นำต้องกระตุ้นและทำให้เกิดการตัดสินใจที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้สมาชิกมองเห็นแนวทางที่จะตัดสินใจได้ ความสำคัญของการตัดสินใจนั้น เกี่ยวข้องอย่างมากกับ ตำแหน่งของบุคคล อาทิการตัดสินใจที่ไม่ผู้สำคัญนักของผู้บริหารระดับสูง อาจเป็นการตัดสินใจที่มีความสำคัญมากของบุคคลผู้อยู่ระดับต่ำกว่า (Moody. 1983 : 2 ; Robbins. 1986 : 240 ; Rodriques. 1988 : 44) กระบวนการตัดสินใจจึงเป็นสิ่งละเอียดอ่อนที่ผู้ทำงานทุกคนควรรับรู้ และเข้าใจจนสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 217 ; Anderson. 1978 : 684) ซึ่งความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการตัดสินใจนั้นเมื่อดังนี้

(1) ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญ และผู้บริหารระดับล่างมีการตัดสินใจต่อสิ่งที่จำเป็นต่องานด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจนั้นเปลี่ยนแปลงไป อันแต่ละระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูงต้องแบกรับรับผิดชอบอันใหญ่หลวง มีการตัดสินใจที่เห็นผลในระยะยาว ส่วนผู้ที่อยู่ระดับล่างก็รับผิดชอบหย่อนลงและมีการตัดสินใจที่เห็นผลได้ในระยะสั้น

(2) การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการตัดสินใจ

(3) การตัดสินใจ ไม่จำเป็นต้องปรากฏเป็นการกระทำเสมอไป บางครั้งการยับยั้ง การกระทำ หรือการถ่วงเวลาไว้ อาจเป็นการตัดสินใจที่ได้ด้วย

(4) ข่าวสารที่ดีเพียงอย่างเดียว อาจไม่เป็นการเพียงพอและเหมาะสมแต่จะต้อง เป็นข่าวสารที่เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ ทั้งมีความสมบูรณ์พอที่จะนำมาใช้ตัดสินใจได้

(5) ทุกคนในหน่วยงานล้วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจทั้งสิ้น เกี่ยวข้องโดย ความเชี่ยวชาญ ความสามารถเฉพาะและงานที่ทำอยู่ในแต่ละระดับ ฉะนั้นการจะปรับปรุงการตัดสินใจ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภพนั้น ความสามารถของทุกคนในหน่วยงานต้องได้รับการปรับปรุงด้วยไม่ ว่าจะเป็นบุคคลที่เป็นกุญแจสำคัญในหน่วยงานเท่านั้น

(6) เมื่อถึงเวลาที่ต้องตัดสินใจแล้ว ก็ต้องตัดสินใจ จะไม่มีการคอยให้ถึงเวลาที่ ดี (ฤกษ์ดี) เสียก่อน มิฉะนั้นก็อาจต้องเสียประสิทธิภาพของงานไป การผลัดวันประกันพรุ่งในการตัดสินใจ หรือการหน่วงเหนี่ยวให้ชักช้า คือการกระทำที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าโดยแท้

การตัดสินใจเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและมีความเจริญ ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่ง เทเลอร์ (Taylor. 1982 : 155 - 156) ได้สรุปความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

โลห์ที (พวงเพชร วัชรอยู่. 2538 : 45; อ้างอิงมาจาก Lohti. n.d.) กล่าวว่า "ประสิทธิภาพของการตัดสินใจ คือความสามารถที่ผู้นำทางการศึกษาส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาหรือทำให้ กล้าแข็ง"

แฮมมอสส์ และวอลเลซ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2535 : 45; อ้างอิงมาจาก Hammons and wallace. 1976) ยืนยันให้มีการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้นำทางวิชาการ ด้วยการ สํารวจ หัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัย จำนวน 1,098 คน พบว่า "ความต้องการที่เน้นมากเพื่อให้เกิดพัฒนา ยิ่งขึ้น คือ ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ"

ไวเลย์ (Wiley. 1987 : 2414 - A) ได้ศึกษาผู้บริหารหญิงในโรงเรียน รัฐบาลของรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้นำเพื่อการศึกษา ครั้งนี้ไว้ 13 ข้อ พบว่า การตัดสินใจอยู่ใน 1 ของ 5 อันดับแรกของคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของผู้นำ คือ (1) ความมั่นใจในตนเอง (2) ความยืดหยุ่น (3) ความไวต่อการรับรู้ (4) ความมีเหตุผล (5) การตัดสินใจ

เมื่อเป็นที่ยอมรับว่าการตัดสินใจมีความสำคัญต่อผู้ที่มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตนและการพัฒนาการตัดสินใจที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้น เช่นนี้ เรื่องการตัดสินใจ จึงเป็นเรื่องที่ควรแก่การศึกษาอย่างยิ่ง เรื่องหนึ่งว่าจะส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์อย่างไร

1.5 ความมีวินัยในตนเอง

ความหมาย

ได้มีผู้ให้ความหมายของความมีวินัยในตนเองไว้หลายท่าน ดังนี้

อิงลิช และอิงลิช (English and English. 1958 : 487) ให้

ความหมายว่า ความมีวินัยในตนเอง เป็นลักษณะของการนำตนเอง ควบคุมหรือบังคับตนเอง โดยอาศัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับอุดมคติที่บุคคลได้สร้างขึ้นสำหรับตนเอง ให้เป็นไปตามความตั้งใจ

ฟู้ด (กัลยา สุวรรณพรอด. 2537 : 6 ; อ้างอิงมาจาก Good. 1959 : 676) กล่าวว่าวินัยในตนเอง หมายถึง การบังคับควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ไม่มีการบังคับโดยอำนาจภายนอก หากหมายถึงการบังคับโดยอำนาจภายในของบุคคลนั่นเอง และเป็นอำนาจอันเกิดจากการเรียนรู้หรือการยอมรับในคุณค่าอันใดอันหนึ่งซึ่งทำให้บุคคลสามารถควบคุม บังคับพฤติกรรมของตนเองได้

วินเซนต์ (Vincent. 1961 : 42 - 43) กล่าวว่า วินัยในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้เกิดความยุ่งยากต่อตนเองในอนาคต หรือการไม่เข้ายุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและสิทธิของบุคคลอื่น รวมทั้งหมายถึงการที่บุคคลกระทำสิ่งที่ไม่อยากทำ แต่การกระทำนั้นช่วยให้ความต้องการและสิทธิของบุคคลอื่นได้รับการตอบสนอง หรือกระทำสิ่งอันเป็นผลให้ผู้นั้นประสบผลสำเร็จในอนาคต

ลีดดาวรรณ ฐ ระนอง (2525 : 5) ให้ความหมายความมีวินัยในตนเองว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม โดยเกิดการสำนึกตัวขึ้นมาเอง ไม่เฉพาะเกิดจากข้อบังคับภายนอกเท่านั้น แม้จะมีอุปสรรคก็จะมียังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น

สมชาย สิงห์พันธุ์ (2527 : 9) กล่าวว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง โดยเกิดจากการสำนึกขึ้นมา ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมอดได้รอได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต

ดวงใจ เนตรโรจน์ (2527 : 9) ให้ความหมายว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวังไว้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนในอนาคตและจะต้องเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเจริญแก่ตนและผู้อื่น โดยไม่ขัดต่อระเบียบของสังคมและไม่ขัดกับสิทธิของผู้อื่น

จากคำนิยามที่กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า ความมีวินัยในตนเองหมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์สามารถที่จะควบคุมตัวเองให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสังคมที่ตนอาศัยอยู่ และตามที่ตนมุ่งหวังไว้ โดยตัวเองสำนึกในหน้าที่ และจะปฏิบัติตามระเบียบวินัยเองทั้งในที่ลับและที่แจ้ง

คุณลักษณะของผู้มีวินัยในตนเอง

ลัดดาวรรณ ฌ ระนอง (2525 : 6) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้ที่มีวินัยในตนเองไว้ดังนี้

1. ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง
2. มีความเป็นผู้นำ
3. มีความรับผิดชอบ
4. ตรงต่อเวลา
5. เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น
6. มีความซื่อสัตย์ สุจริต
7. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
8. รู้จักเสียสละ
9. มีความอดทน
10. มีความตั้งใจเพียรพยายาม
11. ยอมรับผลการกระทำของตน

ดวงใจ เนตรโรจน์ (2527 : 12) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้ที่มีวินัยในตนเองไว้ ดังนี้

1. ความรู้สึกรับผิดชอบ
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความตั้งใจ
4. ความอดทน
5. ความเป็นผู้นำ
6. ความซื่อสัตย์

จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีวินัยในตนเองสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ทั้ง 3 มิติ ที่กล่าวมาแล้วทั้งสิ้น

1.6 ความคิดสร้างสรรค์

ความหมาย

นักการศึกษาและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน ทั้งงานแง่ของขบวนการและความสามารถในการแก้ปัญหา เช่น

ทอร์แรนซ์ (Torrance. 1970 : 90 - 93) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดแก้ปัญหา ด้วยการคิดที่ลึกซึ้งที่นอกเหนือไปจากลำดับขั้นของการคิดอย่างปกติธรรมดา เป็นลักษณะ เฉพาะภายในตัวบุคคลที่สามารถจะคิดได้หลายแง่ หลายมุม ผสมผสาน จนได้ผลใหม่ซึ่งถูกต้องสมบูรณ์กว่า

แอนเดอร์สัน (Anderson. 1970 : 90 - 93) พบว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็น กระบวนการทางความคิด ซึ่งแตกต่างจากความคิดอย่างมีเหตุผล (Critical Thinking) ตรงที่ว่า การคิดสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับความคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะขัดแย้งกับความคิดก่อน ๆ การคิดสร้างสรรค์เป็นการกระทำของการตั้งประสบการณ์เก่า ๆ ออกมาทั้งหมดและเป็นการกระทำของการเลือกเพื่อที่จะ สร้างแบบแผนใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือผลผลิตใหม่ ๆ

เทย์เลอร์ (Sund and Lealic. 1974 : 108 - 109 ; Citing Taylor. 1964) ให้ความหมายความสามารถทางสร้างสรรค์ว่า เป็นความสามารถที่คิดย้อนกลับ โดยการนำสิ่ง

ของหรือความรู้ต่าง ๆ ซึ่งดูเหมือนไม่สัมพันธ์กันมารวมกัน เพื่อการแก้ปัญหาในแนวทางใหม่และเสนอแนะความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยความคิด การคิด เป็นการกระตุ้นความคิดภายใน และร่วมกันใช้ความคิดเหล่านี้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและความมั่นใจมากขึ้น ความคิดยืดหยุ่น ทำให้พิจารณาปัญหาได้หลายแง่ และความคิดริเริ่มเป็นการพิจารณา สิ่งต่าง ๆ ในทางที่แปลกใหม่

ชียยงค์ พรหมวงศ์ (2520 : 121) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึงกระบวนการรับรู้ปัญหาหรือตั้งดวงข้อมูลสร้างสมมติฐาน ทดสอบสมมติฐาน และสื่อความหมายให้ทราบผลลัพธ์

อารี รังสินธ์ (2527 : 5) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดไว้หลายทาง ซึ่งรวมถึงการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิม ผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิดทฤษฎี หลักการ ได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้ ไม่ใช่การคิดตามสิ่งที่เห็นมาได้ หรือสิ่งที่เห็นเหตุเป็นผลอย่างเดียวกันเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่จะก่อให้เกิดความคิดแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างจินตนาการให้เป็นไปได้ หรือที่เรียกว่า จินตนาการประยุกต์ จึงจะทำให้เกิดผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ขึ้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักจิตวิทยาที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์สามารถคิดสร้างผลผลิตและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติตลอดจนพัฒนางานไปสู่ความก้าวหน้า ทันต่อเหตุการณ์ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

กิลฟอร์ด และฮอฟเนอร์ (Guilford and Hoepfner. 1971 : 125 - 143) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ และพบว่าความคิดสร้างสรรค์ ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 8 องค์ประกอบ คือ

- (1) ความคิดริเริ่ม (Originalty)
- (2) ความคิดคล่องตัว (Fluency)
- (3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)
- (4) ความคิดละเอียดละออ (Elaboration)

- (5) ความไวต่อปัญหา (Sensitivity of Problem)
- (6) ความสามารถในการกำหนดนิยามใหม่ (Redefinition)
- (7) ความซึมซาบ (Penetration)
- (8) ความสามารถในการทำนาย (Prediction)

เจเลน และเออร์บัน (Jellen and Urban. 1986 : 141) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ไว้ในข้อสอบ ทีซีที - พีที (TCT - PT) ดังนี้

- (1) ความคิดคล่องแคล่ว
- (2) ความคิดยืดหยุ่น
- (3) ความคิดริเริ่มตามที่ตนเองมีอยู่
- (4) ความคิดละเอียดละออ
- (5) การกระทำที่แสดงถึงการเสี่ยงอันตราย เช่น การแยกขอบเขต
- (6) การผสมให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น การจัดรวมสิ่งต่าง ๆ ให้ความต่อเนื่อง
- (7) อารมณ์ขัน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523 : 7) ได้กล่าวว่าการที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วย

- (1) ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความคิดที่แปลกแตกต่างไปจากบุคคลอื่น
- (2) ความว่องไวหรือความพรั่งพร้อม (Fluency) ปริมาณการคิดพรั่งพร้อมออกมามากกว่าบุคคลอื่น
- (3) ความคล่องตัว (Flexibility) ชนิดของความคิดที่ปรากฏออกมาจะแตกต่างกันออกไปโดยไม่ซ้ำกันเลย
- (4) ความละเอียดละออปราณีต (Elaboration) ความคิดที่แสดงออกมานั้นละเอียดละออ สามารถจะนำมาทำให้สมบูรณ์และปราณีตต่อไปได้
- (5) การสังเคราะห์ (Synthesis) คือ การรวบรวมสิ่งที่คิดได้ มาทำให้มีความหมายและนำมาพัฒนาต่อไปให้สมบูรณ์

ลำดับขั้นของการเกิดความคิดสร้างสรรค์

ซัลลิแวน (Sullivan. 1967 : 33) ได้กล่าวถึงขั้นต่าง ๆ ของกระบวนการสร้างสรรค์ดังนี้

- (1) ขั้นประสบปัญหา (Puzzlement) เป็นขั้นซึ่งบุคคลเกิดความรู้สึกว่า มีบางสิ่งบางอย่างเกิดความเข้าใจผิด ไม่แจ่มชัดหรือไม่สามารถเข้าใจได้
- (2) ขั้นไตร่ตรองอย่างหนัก (Mental Labor) เป็นขั้นที่บุคคลคิดถึงวิธีการและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้สะสมไว้ ขั้นนี้สมองทำงานอย่างหนัก แต่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้
- (3) ขั้นเพาะความคิด (Incubation or Gestation) เป็นขั้นที่ความคิดหยุดอยู่ขณะหนึ่งเพื่อดูว่ามีอะไรเกิดขึ้น
- (4) ขั้นเกิดความคิดกระจ่าง (Illumination) เป็นขั้นที่เกิดความคิดอย่างกะลุ่มลุ่มไปรงหรือเกิดการค้นพบแล้ว
- (5) ขั้นกลั่นกรองความคิด (Elaboration) เป็นขั้นที่ทำการพิสูจน์บทบาทเหตุผลและผลที่ได้จากการกระทำนั้น

ส่วน เวแกนส์ (สมฤกษ์ อุณจันทร์. 2536 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Weigand. 1971 : 208) กล่าวว่า กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ 5 ขั้น ดังนี้

- (1) ขั้นวิเคราะห์ปัญหา (Analysis) เป็นการกำหนดตัวปัญหาให้แจ่มชัด
- (2) ขั้นปฏิบัติการณ์ (Manipulation) เป็นขั้นรวบรวมวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้
- (3) ขั้นความคิดติดขัด (Impasse) เป็นขั้นที่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้
- (4) ขั้นเกิดความคิดกระจ่าง (Eureka) เป็นขั้นที่เกิดความคิดแวบขึ้น มองเห็นทางแก้ปัญหาทันที
- (5) ขั้นพิสูจน์ (Verification) เป็นขั้นตรวจสอบให้เห็นแจ้ง

บุคลิกภาพของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์

แมคคินนอน (Mackinnon. 1959 : 154) ก็ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเป็นผู้ตื่นตัวตลอดเวลา มีสมาธิ มีความสามารถวินิจฉัยวิเคราะห์ความคิดอย่างถี่ถ้วนในการแก้ปัญหา และสามารถสอบสวนค้นคว้าหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างกว้าง นอกจากนี้ยังมีลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งคือ เป็นผู้เปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ ชอบแสดงออกมากกว่าเก็บกด

ฮิลการ์ด และแอทคินสัน (Hillgard and Atkinson. 1967 : 388) ก็ได้กล่าวว่า "ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้ที่มีความคิดอิสระไม่ชอบตามอย่างใคร ชอบคิดหรือทำบางสิ่งบางอย่างที่ซับซ้อน แปลกใหม่ และมีอารมณ์ขัน ส่วนครอปเลย์ (Cropley. 1966 : 124) กล่าวว่า ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย คุณลักษณะ 4 ประการคือ มีประสบการณ์ที่กว้างขวางมีความพร้อมที่จะเสี่ยง มีความพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า และมีความสามารถที่จะยืดหยุ่นความคิดได้อย่างคล่องแคล่วในระดับสูง

เจอร์ซิลด์ (Jersild. 1968 : 500) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นผู้ที่มีความคิดหลายแง่หลายมุม หลายแนวทางจากประสบการณ์เก่าและประสบการณ์ใหม่ และไม่ยึดถือว่ามีคำตอบเดียวเท่านั้นที่ถูกต้อง แต่จะพิจารณาหลาย ๆ คำตอบที่อาจเป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของทอร์แรนซ์ (Torrance. 1969 : 16) ที่ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะภายในตัวบุคคลที่จะคิดหลาย ๆ แ่ง หลาย ๆ มุม ประสมประสานกันจนได้ผลผลิตใหม่ ๆ ซึ่งถูกต้องสมบูรณ์

แอนเดอร์สัน และคนอื่น ๆ (anderson and others. 1970 : 91) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. มีความพอใจและอุทิศเวลาในการทำงาน ชอบทำงานหลายชนิด
2. ชอบติดตามปัญหา
3. มีพลังงานจำนวนมากที่จะเป็นประโยชน์อย่างมีหลักเกณฑ์
4. ชอบตั้งวัตถุประสงค์ในการคิด

5. ใช้เหตุผลที่ดีช่วยในการสนองความต้องการ (Strong Ego)
6. มีความเอาใจใส่
7. สนุกที่จะคิดและยอมรับในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ
8. ชอบทำงานที่ใช้ฝีมือ
9. ชอบความอิสระ
10. กล้าเผชิญปัญหา
11. มีความสงสัยก่อนกำหนดปัญหา
12. ชอบแก้ปัญห
13. มีความไว้วางใจต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่พอใจในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
14. ชอบแสดงความคิดเห็น
15. พิจารณาความคิดเห็นหลาย ๆ แนว ก่อนแก้ปัญห
16. ชอบตั้งคำถาม "อย่างไร และทำไม"
17. ชอบใช้ความคิดอย่างกว้างขวาง ไม่จำกัดขอบเขตของการคิด เพื่อการเปลี่ยนแปลงงานทางที่ดีขึ้น

ศรีปริญญา รามโกมุท (2515 : 393) ได้เรียบเรียงแนวคิดของศาสตราจารย์เฮเกิน (Hegen) ที่อธิบายถึงลักษณะของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่า มีความต้องการความสำเร็จสูง ต้องการเป็นตัวของตัวเอง และต้องการความเป็นระเบียบ

อารี รังสินนท์ (2530 : 63) กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มีบุคลิกประจำตัวแตกต่างจากคนโดยทั่ว ๆ ไป พฤติกรรมของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์มีดังนี้

1. อยากรู้อยากเห็น มีความกระหายใคร่รู้อยู่เป็นนิจ
2. ชอบเสาะแสวงหาสำรวจ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง
3. ช่างสงสัย เป็นเด็กที่มีความรู้สึกแปลกประหลาดในสิ่งที่ตนพบเห็นอยู่เสมอ
4. ชอบซักถามและถามคำถามแปลก ๆ
5. ชอบสังเกตมองเห็นสิ่งที่แปลก ผิดปกติ หรือช่องทางที่ขาดหายไปได้ง่ายและรวดเร็ว

6. ชอบแสดงออกมากกว่าที่จะเก็บกด ถ้าสงสัยสิ่งใดก็จะซักถาม หรือพยายามหาคำตอบ โดยไม่รีรอ

7. มีอารมณ์ขัน มองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ที่แปลกและสร้างอารมณ์ขันอยู่เสมอ

8. มีสมาธิดีในสิ่งที่ตนสนใจ

9. สนุกสนานกับการใช้ความคิด

10. สนใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

11. มีความเป็นตัวของตัวเอง

อาจสรุปได้ว่า บุคลิกภาพของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือเป็นคนช่างสังเกต ชอบซักถาม มีความอยากรู้อยากเห็น มีความกระตือรือร้น เป็นคนที่มีไหวพริบ และความคิดฉับไว มีความคิดที่อิสระ มีสมาธิ ชอบการเสาะแสวงหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวัตถุประสงค์ในการทำงานและตั้งสมมติฐานในการทำงาน สนับสนุนการแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดหลายแนวทาง มีความคิดยืดหยุ่น มีความคิดริเริ่ม และมีความสามารถในการผลิตสิ่งแปลกใหม่ได้

จากแนวคิดดังกล่าวมานี้ ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่ต้องให้ศึกษาในองค์กรเกิดวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการสร้างวิสัยทัศน์

1.7 ความมีมนุษยสัมพันธ์

ความหมาย

ฟลิปโป (Flippo. 1970) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ในเชิงการบริหารว่า คือการรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อบังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย

เกลเลอร์แมน (สมาน จงอ้อมกลาง. 2526 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Gellerman. 1966) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้เช่นกันว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งถ้าหากมีมนุษยสัมพันธ์อันดี จะก่อให้เกิดความชอบพอและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและกันส่งผลให้งานสัมฤทธิ์ผล แต่ถ้าหากมนุษยสัมพันธ์ไม่ดี จะทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่เข้าใจกันและส่งผลให้งานส่วนรวมขององค์การประสบความสำเร็จได้

ส่วน เดวิส (จุฑา บุรีภักดิ์. 2535 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Davis. 1972) กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์ คือวิธีการก่อให้เกิดวัตถุประสงค์และแรงกระตุ้นร่วมในกลุ่มคนและช่วยย้่ากลุ่มคนมี

ความปรารถนาจะทำงานร่วมกันให้ได้ผลมนุษยสัมพันธ์เป็นการนำเอาบุคคลเหล่านี้มาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามัคคีและร่วมมือกัน โดยได้รับความพึงพอใจทั้งด้านเศรษฐกิจจิตใจและสังคม

จากความหมายข้างต้นจะพบว่า มนุษยสัมพันธ์ในเชิงการบริหารนั้นเมื่อขยายความสัมพันธ์ที่กว้างขวาง ลึกซึ้ง และมีเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ วิธีการทำงานในองค์การก็เป็นกระบวนการกลุ่ม เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็นและภารกิจอื่น ๆ สรุปได้ว่าความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดีต่อกันระหว่างศึกษานิเทศก์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดมาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ความร่วมมือด้วยความจริงใจ

มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน ดังได้กล่าวมาแล้วว่า คนเราไม่สามารถจะอยู่โดยลำพังคนเดียวได้ ต้องติดต่อกับคนอื่นทุกระยะเวลาตลอดชีวิต ดังนั้นการที่จะสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขนั้น จำเป็นจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย ส่วนในการปฏิบัติงานนั้นมนุษยสัมพันธ์ก็มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เป็นผู้นำ เพราะผู้นำจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงาน จึงจะสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งมนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้ได้อย่างยิ่ง

ในปัจจุบันนี้การบริหารงานชนิดาใช้อานาจ โดยไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ทำงานนั้น แม้จะเป็นผลดีในบางครั้งก็ถือว่าเป็นสิ่งล้าสมัย ไม่นิยมปฏิบัติกัน จากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยของนักวิชาการด้านมนุษยสัมพันธ์พบว่า การใช้อานาจไม่เป็นผลดีต่อการบริหารงาน และยังได้ค้นพบอีกว่าในบางครั้งเงินไม่สามารถจะซื้อความร่วมมือร่วมใจและความจงรักภักดีของคนได้ ทั้งนี้เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีเลือดเนื้อ มีความต้องการ คนมาใช้เครื่องจักรกล (วิทยา เทพยา. 2524 : 3) ดังนั้น ผู้นำที่ปรารถนาความสำเร็จในการบริหาร จึงจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำหรือหัวหน้างานจะต้องตระหนักว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ดังกรณีตัวอย่างที่หัวหน้าคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม 64 คน ถูกถามถึงความสำคัญของปัจจัย 8 ประการ ที่เป็นองค์ประกอบอันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน คำตอบที่ได้รับปรากฏชัดว่ามนุษยสัมพันธ์หรือการเข้ากับคนเป็นคำตอบที่อยู่ลำดับต้น ๆ (เสถียร เหลืองอร่าม. 2519 : 8)

ผู้นำของหน่วยงานใดก็ตามหากมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแล้ว ย่อมเป็นที่แน่ใจได้ว่าผลจากการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานจะปรากฏออกมาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

นอกจากนี้ มนุษยสัมพันธ์ยังช่วยให้บุคคลมีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในสังคมไทยซึ่งยึดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522 : 128) กล่าวกันว่าในวงงานของรัฐและเอกชน คนถูกให้ออกจากงานเพราะขาดความรู้มีน้อย แต่ถูกไล่ออกหรือให้ออกเพราะเข้ากับคนไม่ได้มีมาก และไม่ได้เลื่อนฐานะตำแหน่ง เพราะไม่มีความรู้ก็มีเพียงส่วนน้อย แต่คนไม่ได้รับการเลื่อนฐานะ ตำแหน่งเพราะเข้ากับคนไม่ได้มีมาก จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานตลอดจนความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกับคน เป็นสำคัญ

แนวคิดด้านการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์

การบริหารงานองค์การหรือหน่วยงาน ถ้าหากศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารจะพบว่า มีรูปแบบเด่น ๆ 2 ลักษณะคือ การบริหารที่มุ่งงานกับการบริหารที่มุ่งสัมพันธ์ กล่าวคือ การบริหารที่มุ่งงานนั้น คำนึงถึงผลสำเร็จหรือเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ โดยมิได้คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความพอใจ มีความสุขในการทำงานหรือไม่ ซึ่งตรงข้ามกับการบริหารที่มุ่งสัมพันธ์ที่มีความเชื่อว่า การทำงานจะสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเกิดจากความเต็มใจ ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศที่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างสมาชิกผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการมุ่งผลสำเร็จของงาน จึงเกิดแนวคิดการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ขึ้น โดยมีสมมติฐานของแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. ความต้องการที่จะเห็นตนเองมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น
2. ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับการยกย่องในหมู่คณะ
3. ความต้องการทางด้านสังคมและจิตใจมีความสำคัญมากกว่าเงิน

จากสมมติฐานข้างต้นนี้ ได้ส่งผลต่อแนวปฏิบัติในการบริหารงานดังนี้คือ ผู้บริหารจะพยายามทำให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีความหมาย มีประโยชน์ต่อองค์การและส่วนรวมจะพยายามแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาาระดับสูงขึ้นไปทราบถึงแผนปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังคงยอมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสมาชิกและอนุญาตให้สมาชิกมีสิทธิมีเสียงตามสมควรแสดงถึงการให้ความสำคัญแก่สมาชิกผู้ร่วมงาน และยอมรับนับถือต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเหล่านั้น การบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์มีความคาดหวังว่า การที่ยอมให้สมาชิกมีส่วนร่วมรู้เห็นและมีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและได้รับการยอมรับในงาน การสนองความต้องการทางจิตใจและสังคมของสมาชิกจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจดีขึ้น อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุปแล้ว มนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้การทำงานของบุคคลมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง เกิดประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์การและสำหรับนักบริหารแล้ว มนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปได้ด้วยดี มีแต่ความราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ จะทำให้ทั้งตนเองและองค์การได้รับประโยชน์อย่างยิ่ง

ด้วยความสำคัญดังกล่าวมาแล้ว ผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือแม้กระทั่งกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตรงกับที่ ชีฟ และไซเอินฮีท (Sheive and Schoenheit. 1987 : 102) บอกว่า จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้บรรลุผลเพียงไรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ประการหนึ่งด้วย

2. ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน

ความหมาย

เทพพนม เมืองแมน และคนอื่น ๆ (2525 : 277) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งเมื่อมารวมกันแล้วจะมีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การและผลกระทบจะแตกต่างกันอย่างไร ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นอย่างไร และแตกต่างกันอย่างไร

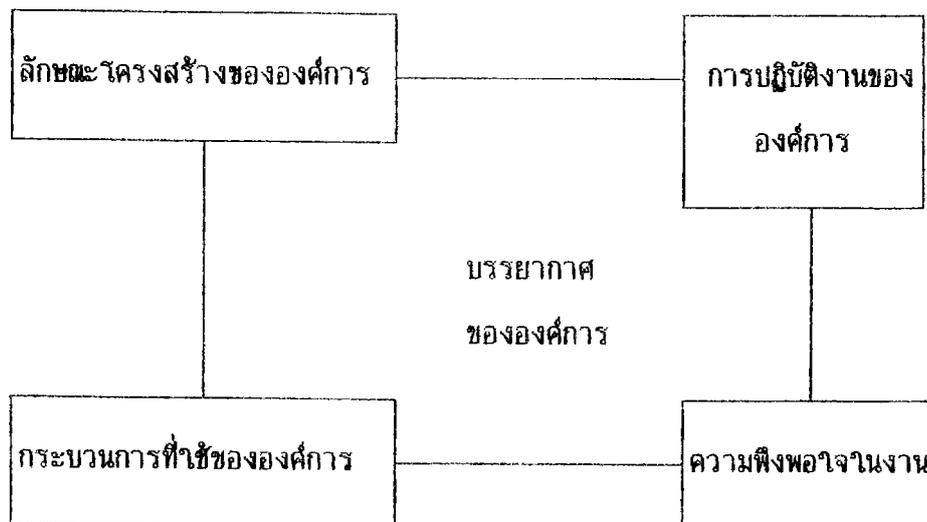
ส่วนจันทราณี สงวนนาม (2533 : 70) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การเป็นคุณลักษณะภายในองค์การ คล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน

คิลเลียน (Killian. 1968 : 202 - 203) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์การ โดยชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศเป็นผลที่เกิดจากการทำความเข้าใจกัน และสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันในองค์การ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงพลังแห่งการยอมรับในความสำเร็จขององค์การ หรือต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ลอสเลอร์ และคนอื่น ๆ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2533 : 71 - 72 ; อ้างอิงมาจาก Lawler and others. 1974 : 151) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญต่อบรรยากาศขององค์การมี 4 ประการคือ

1. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ
2. กระบวนการที่ใช้ในองค์การ
3. การปฏิบัติงานในองค์การ
4. ความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาของ ลอสเลอร์ และคนอื่น ๆ ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 4 ดังกล่าวกับบรรยากาศขององค์การ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของลอสเลอร์ และคนอื่น ๆ

จากแนวความคิดดังกล่าวนี้ สรุปได้ว่า บรรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในองค์การ อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผูปฏิบัติงาน และระหว่างผูปฏิบัติงานด้วยกันเอง ดังนั้น บรรรยากาศสำนักงาน จึงเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในสำนักงาน เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสำนักงานกับศึกษานิเทศก์และระหว่างศึกษานิเทศก์ด้วยกันเอง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์หนึ่งแตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่ง

แบบของบรรรยากาศสำนักงาน

มีนักวิชาการหลายท่านสนใจเรื่องบรรรยากาศองค์การ โดยฮอย และมิสเกิล (Hoy and Miskel. 1982) ได้ศึกษาเรื่องบรรรยากาศโรงเรียนติดต่อกันเป็นเวลาหลายปี ตั้งแต่ปี ค.ศ.1978 - 1982 โดยศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ พฤติกรรมของครู 4 มิติ เกิดเป็นบรรรยากาศโรงเรียน 6 แบบ คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวมอำนาจ และแบบขีมีขา ต่อมาในปี ค.ศ.1986 ฮอย และคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986) ได้ทำการวิจัยศึกษาบรรรยากาศโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ซึ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน และพฤติกรรมของครู 3 ด้าน ก่อให้เกิดบรรรยากาศโรงเรียน 4 แบบ คือ แบบเปิด แบบปิด แบบอิสระ แบบควบคุม ซึ่งในการทำวิจัยฉบับนี้ จะยึดแบบของฮอย และคลอฟเวอร์ มาปรับปรุงและพัฒนาใช้ เป็นแบบของบรรรยากาศสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและบรรรยากาศสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อันเกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารสำนักงาน 3 ด้าน และพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมมุ่งคน หมายถึง ผู้บริหารสำนักงานให้คำติชมแก่ศึกษานิเทศก์อย่างสร้างสรรค์รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากศึกษานิเทศก์
2. พฤติกรรมมุ่งงาน หมายถึง ผู้บริหารสำนักงานติดตามการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อย่างใกล้ชิด และยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ
3. พฤติกรรมขัดขวาง หมายถึง ผู้บริหารสำนักงานมอบหมายภาระหน้าที่ให้ศึกษานิเทศก์มากจนเกินไป อันเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีการช่วยเหลือกัน ให้การสนับสนุน และยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน
2. พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อย มีการพบปะกันอยู่เสมอ
3. พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง ศึกษานิเทศก์มีการพบปะกันน้อย มีการแตกแยกและขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสำนักงานและพฤติกรรมศึกษานิเทศก์ ดังกล่าว ก่อให้เกิดบรรยากาศสำนักงาน 4 แบบ คือ

- (ก) บรรยากาศแบบเปิด หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้บริหารสำนักงานและศึกษานิเทศก์ มีความร่วมมือกันด้วยดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- (ข) บรรยากาศแบบปิด หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้บริหารสำนักงานและศึกษานิเทศก์ ไม่มีความร่วมมือกัน ไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- (ค) บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์ที่มีความร่วมมือกันด้วยดี แต่ไม่ยอมรับพฤติกรรมควบคุมของผู้บริหารสำนักงาน
- (ง) บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง ผู้บริหารสำนักงานมีพฤติกรรมสนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้อิสระแก่ศึกษานิเทศก์ไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันและมีพฤติกรรมแตกแยก

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสำนักงานกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

จากการศึกษาแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศ พบว่านักวิชาการหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า บรรยากาศที่ดีเป็นปัจจัยสนับสนุนให้องค์การประสบผลสำเร็จ ดังที่ อีระ ศรีแก้ว (Theera. 1987 : 73 - 76) ได้ทำการวิจัยพบว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสำเร็จขององค์การ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การ ทุกคนในองค์การไม่สามารถคาดหวังได้ว่า องค์การจะปฏิบัติงานได้ผลสูงในระดับใด จนกว่าคนในองค์การจะมีความรู้สึกที่ดีต่อสภาวะแวดล้อมขององค์การ เช่นเดียวกับ คุณส์ และวอร์ริช

(มารศรี สุธานี. 2540 : 60 ; อ้างอิงมาจาก Koontz and Wehrich. 1991 : 337) ให้ความเห็นในตนเองเดียวกันว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลในองค์การให้มีความเต็มใจและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า บรรยากาศสำนักงานที่ดี จะมีผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น หากผู้บริหารสำนักงานต้องการที่จะนำองค์การไปสู่จุดหมายที่ต้องการในอนาคตหรือการมีวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารสำนักงานจะกระทำได้ โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ ดังที่ลีกาต้า และคนอื่น ๆ (Licata and other. 1990 : 94) ที่กล่าวว่า การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจะได้ผลเพียงอย่างเดียวกับการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การด้วย

จากความคิดเห็นของนักวิชาการดังที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศสำนักงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์งานอื่นที่จะก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ทั้ง 3 มิติ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บัท (มารศรี สุธานี. 2540 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Butt. 1993 : 746 - A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ซึ่งประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์ได้ใช้พฤติกรรมต่อไปในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์การ

สมิธ (มารศรี สุธานี. 2540 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Smith. 1993 : 3768 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ การวางแผน และการบริหารเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างวิสัยทัศน์และการวางแผน และระหว่างวิสัยทัศน์กับการบริหารเวลา

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ยังไม่พบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์แต่จะมีงานวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและวิสัยทัศน์ของผู้จัดการ

หรือผู้นำทางด้านธุรกิจ ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ พฤติกรรมการบริหาร
บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

5

1. ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน มีความสัมพันธ์กับ
วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์
2. ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานสามารถทำนาย
วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้

\

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดและศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2540 จำนวน 3,703 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด และศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2540 จำนวน 400 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน (Multi - Stage Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 351 คน

2.2 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสุ่ม (Stratified Random Sampling)

โดยใช้เขตการศึกษาเป็นชั้น (Strata) ำให้ัดกลุ่มตัวอย่างเขตการศึกษาระยะ 2 จังหวัด หรือ 3 จังหวัด ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงประชากรแต่ละเขตการศึกษา

เขตการศึกษา	จำนวนจังหวัดในเขตการศึกษา	ประชากรในเขตการศึกษา			จำนวนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	ประชากรในจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง		
		คน.สปจ.	คน.สปอ.	รวม		คน.สปจ.	คน.สปอ.	รวม
1.	6	81	89	170	2	26	40	66
2	4	56	109	165	2	28	59	87
3	5	75	228	303	2	28	73	101
4	5	70	97	167	2	28	35	63
5	6	87	169	256	2	29	46	75
6	7	98	207	305	3	42	91	133
7	8	112	258	370	3	44	109	153
8	8	112	313	425	3	45	147	192
9	6	92	294	386	2	34	100	134
10	8	117	337	454	3	44	136	180
11	5	87	314	401	2	35	109	144
12	8	110	191	301	3	41	66	107
รวม	76	1,097	2,606	3,703	29	424	1,011	1,435

2.3 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (Proportional Stratified

Sampling) โดยใช้ตำแหน่งตามที่ทำงานของศึกษานิเทศก์เป็นชั้น (Strata) สุ่มโดยการนำรายชื่อของศึกษานิเทศก์ทั้งหมด ในแต่ละจังหวัดมาเรียงกัน แล้วสุ่มออกมาทุก ๆ ลำดับที่ 1 หรือ 2 หรือ 3 หรือ 4 ขึ้นอยู่กับสัดส่วนของศึกษานิเทศก์ในจังหวัดนั้น ๆ ำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ำได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงกลุ่มตัวอย่าง

เขต การศึกษา	จังหวัด	ประชากรในจังหวัดที่เป็น			กลุ่มตัวอย่าง		
		กลุ่มตัวอย่าง			ศน.สปจ.	ศน.สปอ.	รวม
		ศน.สปจ.	ศน.สปอ.	รวม			
1	สมุทรปราการ	13	16	29	4	4	8
	นครปฐม	13	24	37	4	7	11
2	ยะลา	14	23	37	4	6	10
	นราธิวาส	14	36	50	4	10	14
3	ชุมพร	14	26	40	4	7	11
	สงขลา	14	47	61	4	13	17
4	ระนอง	14	13	27	4	4	8
	พังงา	14	22	36	4	6	10
5	สมุทรสงคราม	14	11	25	4	3	7
	สุพรรณบุรี	15	35	50	4	10	14
6	สระบุรี	14	37	51	4	10	14
	อ่างทอง	14	17	31	4	5	9
	ลพบุรี	14	37	51	4	10	14
7	พิษณุโลก	14	32	46	4	8	12
	กำแพงเพชร	14	32	46	4	8	12
	นครสวรรค์	16	45	61	4	13	17
8	ลำพูน	13	22	35	4	6	10
	เชียงใหม่	18	78	96	5	22	27
	ลำปาง	14	47	61	4	13	17
9	อุตรธานี	20	63	83	6	18	24
	หนองคาย	14	37	51	4	10	14
10	อุบลราชธานี	18	73	91	5	20	25
	มหาสารคาม	14	41	55	4	11	15
	อำนาจเจริญ	12	22	34	3	6	9
11	บุรีรัมย์	18	64	82	5	18	23
	สุรินทร์	17	45	62	5	13	18
12	นครนายก	14	15	29	4	4	8
	ระยอง	13	21	34	4	6	10
	จันทบุรี	14	30	44	4	8	12
	รวม	424	1,011	1,435	121	279	400

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามรวม 3 ฉบับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อความ 28 ข้อ โดยวัดปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ 7 ด้านคือ

ความเป็นผู้นำ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 4, 8 และ 16

ความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 7, 13 และ 24

ความสามารถในการประเมินผลงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5, 19, 25 และ 28

ความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 15, 18 และ 22

ความมีวินัยในตนเอง จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 6, 11, 14 และ 27

ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10, 12, 17 และ 23

ความมีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9, 20, 21 และ 26

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานใช้เครื่องมือวัด OCDQ-RE (Organizational Climate Description Questionnaire-RE) ของฮอย และคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986) ซึ่งประกอบด้วยข้อความ 42 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน โดยวัดพฤติกรรมผู้บริหารสำนักงาน 3 ด้าน พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 3 ด้าน คือ

พฤติกรรมผู้บริหารสำนักงาน 3 ด้าน คือ

พฤติกรรมมุ่งคน จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5, 8, 14, 15, 23, 24, 30, 31 และ 42

พฤติกรรมมุ่งงาน จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 9, 17, 22, 32, 34, 35, 40 และ 41

พฤติกรรมขัดขวาง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 12, 19, 26, 33 และ 37

พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 3 ด้าน คือ

พฤติกรรมสนับสนุน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 7, 13, 18, 25, 29, 36 และ 39

พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 6, 16, 20, 21, 28 และ 38

พฤติกรรมแตกแยก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 10, 11 และ 27

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ใช้เครื่องมือวัดซึ่งพัฒนามาจาก LVQ-P (Leadership Vision Questionnaire-Principal) ของบรอน (Braun. 1991) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน โดยวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ 3 ด้าน คือ

การสร้างวิสัยทัศน์ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 4, 6, 10, 13, 15, 18, และ 21

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 5, 8, 11, 14, 19, 22 และ 24

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 7, 9, 12, 16, 17, 20 และ 23

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับวิสัยทัศน์บรรยากาศองค์การ และศึกษานิเทศก์ เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางการสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาแบบสอบถาม จากงานวิจัยของต่างประเทศ
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างคานิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามฉบับที่ 1 และพัฒนาแบบสอบถามฉบับที่ 2 และแบบสอบถามฉบับที่ 3 จากเครื่องมือวัด OCDQ-RE (Organizational Climate Description Questionnaire-RE) ของฮอย และคลอฟเวอร์ (Hoy and Clover. 1986) และเครื่องมือวัด LVQ-P (Leadership Vision Questionnaire - Principal) ของบรอน (Braun. 1991) ตามลำดับ ซึ่งแบบสอบถามฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 พัฒนาและสร้างขึ้นโดย มารศรี สุธานี (2540)
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาและนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้
4. คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเบื้องต้น
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

5.1 นายเกียรติ อัมพรายนต์ ผู้อำนวยการสำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

5.2 ดร.ปัญญา แก้วกัญญา ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

5.3 ดร.อนันตชัย พงศ์สุวรรณ อาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์

5.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ บุญส่ง อาจารย์สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

5.5 นางสงบ พงศ์อารยะ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ผู้ตอบสามารถอ่านแล้วเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน และสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา

6. ประมวลความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามแล้วมาปรับปรุงนำเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณา

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วทุกฉบับ ที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์ ที่ไม่ชักกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.5767-0.9698

8. ปรับปรุงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาทุกจังหวัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถามไปยังศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ลงทะเบียน

3. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามแล้วส่งคืนผู้วิจัยโดยตรง โดยผู้วิจัยแนบซองคิด แสตมป์และจ่ายหน้าซองถึงผู้วิจัยไปพร้อมกับแบบสอบถามด้วย และขอให้ส่งแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลแล้ว กลับไปยังผู้วิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไป จำนวน 400 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 377 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.25

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด แล้วคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 374 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.50

2. ทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละฉบับ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามฉบับที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบในช่อง	"ไม่จริงเลย"	ให้	1	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	"จริงเป็นบางครั้ง"	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	"ค่อนข้างจริง"	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	"จริงที่สุด"	ให้	4	คะแนน

การคิดคะแนน ให้คิดคะแนนรวมของปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

ความเป็นผู้นำผู้รู้ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 1, 4, 8 และ 16

ความสามารถในการสื่อสาร คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 2, 7, 13, และ 24

ความสามารถในการประเมินผลงาน คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 5, 19, 25 และ 28

ความสามารถในการตัดสินใจ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 3, 15, 18 และ 22

ความมีวินัยในตนเอง คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 6, 11, 14, และ 27

ความคิดสร้างสรรค์ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 10, 12, 17 และ 23

ความมีมนุษยสัมพันธ์ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 9, 20, 21 และ 26

2.2 แบบสอบถามฉบับที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบในช่อง	"น้อยมาก"	ให้	1	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	"เป็นบางครั้ง"	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	"ค่อนข้างบ่อย"	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	"บ่อยมาก"	ให้	4	คะแนน

สำหรับข้อที่ 7, 33 และ 36 เป็นข้อความทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนจึงกลับกันกับที่กล่าวมาแล้ว

การคิดคะแนน ให้คิดคะแนนรวมของแต่ละตัวแปรย่อย ดังนี้

พฤติกรรมมุ่งคน คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 5, 8, 14, 15, 23, 24, 30, 31 และ 42

พฤติกรรมมุ่งงาน คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 4, 9, 17, 22, 32, 34, 35, 40 และ 41

พฤติกรรมขัดขวาง คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 12, 19, 26, 33 และ 37

พฤติกรรมสนับสนุน คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 1, 7, 13, 18, 25, 29, 36 และ 39

พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 2, 6, 16, 20, 21, 28 และ 38

พฤติกรรมแตกแยก คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 3, 10, 11, และ 27

การแปลความหมายของคะแนน มีวิธีการแปลความหมาย 2 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 กำหนดการแปลค่าคะแนนของแบบทดสอบ ดังนี้

ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมแต่ละด้านเป็นเกณฑ์กำหนดพฤติกรรมแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับสูง-ต่ำ ถ้าหากคะแนนที่ได้สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าพฤติกรรมด้านนั้นอยู่ในระดับสูง ถ้าคะแนนที่ได้ต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าพฤติกรรมด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ระดับที่ 2 นำคะแนนที่ได้แต่ละตัวแปรย่อยมากำหนดเป็นลักษณะบรรยากาศสำนักงานว่าเป็นบรรยากาศแบบใด ดังนี้ (Hoy and Clover, 1986 : 107)

ตัวแปรย่อย	บรรยากาศ	บรรยากาศ	บรรยากาศ	บรรยากาศ
	แบบเปิด	แบบปิด	แบบควบคุม	แบบอิสระ
พฤติกรรมมุ่งคน	สูง	ต่ำ	ต่ำ	สูง
พฤติกรรมมุ่งงาน	สูง	สูง	สูง	สูง
พฤติกรรมขัดขวาง	ต่ำ	สูง	สูง	ต่ำ
พฤติกรรมสนับสนุน	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
พฤติกรรมแตกแยก	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง

2.3 แบบสอบถามฉบับที่ 3 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

เกณฑ์การให้คะแนน

คำตอบในช่อง	"ไม่จริงเลย"	ให้	1	คะแนน
คำตอบในช่อง	"จริงเป็นบางครั้ง"	ให้	2	คะแนน
คำตอบในช่อง	"ค่อนข้างจริง"	ให้	3	คะแนน
คำตอบในช่อง	"จริงที่สุด"	ให้	4	คะแนน

การคิดคะแนน นำคะแนนจากแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งมี 3 มิติ

มาคิดคะแนน 2 ระดับคือ

ระดับที่ 1 คิดคะแนนรวมแยกเป็นแต่ละมิติ คือ

มิติการสร้างวิสัยทัศน์ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 1, 4, 6, 10, 13, 15, 18 และ 20

มิติการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 2, 5, 8, 11, 14, 19, 22 และ 24

มิติการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คิดคะแนนรวมจากข้อที่ 3, 7, 9, 12, 16, 17, 20 และ 23

ระดับที่ 2 ทำค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมทั้ง 3 มิติ จะได้คะแนน ซึ่งเป็นค่าแสดงถึงระดับ
วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์แต่ละคน

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ ดังนี้

- 1.00 - 1.99 เท่ากับ มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ
- 2.00 - 2.99 เท่ากับ มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.00 - 4.00 เท่ากับ มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง

3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ
ตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนดังนี้

- 1. การลงรหัสข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกลงในเทปคอมพิวเตอร์
- 2. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เป็นรายด้าน แล้วนำผลวิเคราะห์รายด้านที่เป็นค่าเฉลี่ยมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลอื่น ซึ่งได้แก่ บรรยายากาศภายในสำนักงานและวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1. สถิติพื้นฐาน
 - 2.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
 - 2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ฉบับนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง และคำบรรยาย ซึ่งจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน
2. การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์กับปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน และการสร้างสมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์กับปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน

วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานจากคะแนนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีลำดับการวิเคราะห์ดังนี้

1. หาคะแนนรวมของแต่ละพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์จากตัวแปรย่อย (ดังตาราง 14 ในภาคผนวก ก.)
2. หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละพฤติกรรม ตามข้อ 1.
3. แปลค่าเฉลี่ยของแต่ละพฤติกรรม ตามข้อ 2 เป็นระดับสูง และระดับต่ำ โดยเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยรวมของพฤติกรรม ถ้าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมใดสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม แสดงว่าพฤติกรรมนั้นอยู่ในระดับสูง และถ้าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมใดต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม แสดงว่าพฤติกรรมนั้นอยู่ในระดับต่ำ
4. นาระดับพฤติกรรมที่ได้ตามข้อ 3 กำหนดเป็นลักษณะบรรยากาศสำนักงาน โดยกำหนดจากตารางความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม 6 พฤติกรรม กับบรรยากาศสำนักงาน 4 แบบ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อ
พฤติกรรมผู้บริหารและศึกษานิเทศก์

	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
พฤติกรรมผู้บริหาร			
1. พฤติกรรมมุ่งคน	2.4162	.6299	ต่ำ
2. พฤติกรรมมุ่งงาน	1.9171	.4691	ต่ำ
3. พฤติกรรมขัดขวาง	2.8732	.4135	สูง
พฤติกรรมศึกษานิเทศก์			
4. พฤติกรรมสนับสนุน	3.1260	.5257	สูง
5. พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	2.4114	.5236	ต่ำ
6. พฤติกรรมแตกแยก	1.7701	.5099	ต่ำ
ค่าเฉลี่ยทั้ง 6 พฤติกรรม	2.4190	.2960	

จากตาราง 3 เมื่อเปรียบเทียบกับตารางความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม 6 พฤติกรรม
กับบรรยากาศสำนักงาน 4 แบบ พบว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีบรรยากาศสำนักงาน เป็นบรรยากาศที่ค่อนข้างควบคุม
แต่ในส่วนของศึกษานิเทศก์เองจะมีบรรยากาศแบบเปิดแผงอยู่ด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรม
พบว่า พฤติกรรมแตกแยกของศึกษานิเทศก์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.7701$) รองลงมา ได้แก่
พฤติกรรมมุ่งงานของผู้บริหาร ($\bar{X} = 1.9171$) ส่วนพฤติกรรมสนับสนุนของศึกษานิเทศก์มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.1260$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมขัดขวางของผู้บริหาร ($\bar{X} = 2.8732$)
แสดงให้เห็นว่า ศึกษานิเทศก์จะมีการช่วยเหลือและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

วิเคราะห์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์จากคะแนนความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ฉบับที่ 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีลำดับการวิเคราะห์ดังนี้

1. หาคะแนนรวมของวิสัยทัศน์แต่ละด้านจากตัวแปรย่อย (ดังตารางที่ 15 ในภาคผนวก ก.)
2. หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิสัยทัศน์แต่ละด้าน ตามข้อ 1.
3. การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์
 - 1.0000 - 1.9999 หมายความว่า มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ
 - 2.0000 - 2.9999 หมายความว่า มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
 - 3.0000 - 4.0000 หมายความว่า มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

	\bar{X}	S.D.	ระดับวิสัยทัศน์
1. การสร้างวิสัยทัศน์	3.2039	.4626	สูง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.9632	.5171	ปานกลาง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.1176	.5149	สูง
วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์	3.0949	.4623	สูง

จากตาราง 4 พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.2039$) ซึ่งจัดว่ามีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.9632$) ซึ่งจัดว่ามีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่าตนเองมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์กับปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน และการสร้างสมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์กับปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน

ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์กับปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าคงที่ที่ใช้สร้างสมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์กับปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน ซึ่งมีลำดับการวิเคราะห์ดังนี้

1. ทาคะแนนรวมของวิสัยทัศน์แต่ละด้านจากตัวแปรย่อย และกำหนดคะแนนรวมของวิสัยทัศน์แต่ละด้านเป็นตัวแปรตาม
2. กำหนดตัวแปรย่อยต่าง ๆ ของปัจจัยแต่ละปัจจัยเป็นตัวแปรอิสระ แล้วนำตัวแปรย่อยของปัจจัยแต่ละปัจจัย ไปหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย กับวิสัยทัศน์แต่ละด้านซึ่งเป็นตัวแปรตาม
3. แปลผลการวิเคราะห์จากค่าสถิติต่าง ๆ ที่ได้ดังนี้

R	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด กับตัวแปรตาม
R^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของ R (R square) เป็นค่าที่บอกว่า สัดส่วนของตัวแปรตาม ที่อธิบายได้โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ในรูปของคะแนนดิบ ซึ่งจะใช้แทนค่าในสมการได้ทันที
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ค่านี้จะเป็นตัวบอกความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัว ตัวแปรที่มีค่า Beta มากกว่า แสดงว่ามีความสำคัญมากกว่า

- T หมายถึง ค่า t ที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญของตัวพยากรณ์แต่ละตัว ซึ่งเมื่อประกอบกับค่า p (Sig T) ก็จะทราบว่าตัวแปรอิสระตัวใดมีนัยสำคัญหรือไม่
- Sig T หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติ ดูประกอบกับค่า T เพื่อทดสอบการมีนัยสำคัญของตัวแปรอิสระ
- ค่าคงที่ (Constant) เป็นค่าสถิติที่เกี่ยวกับค่าคงที่ ซึ่งจะเข้าในกรณีที่เป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบ
- F และ Signif F แปลความได้ 2 กรณี คือ (1) เป็นการวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระที่ใช้ทั้งหมด สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ (2) เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ กรณีการสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรตามโดยอาศัยตัวแปรอิสระเป็นตัวพยากรณ์ สมการที่ได้จะเป็นเส้นตรงหรือไม่

4. นำค่า B และค่าคงที่ของปัจจัยต่าง ๆ ไปสร้างสมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ตามสูตรสมการเส้นตรง ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

เมื่อ Y = วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ (ตัวแปรตาม)

b_0 = ค่าคงที่ (Constant)

b_n = สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

X_n = ปัจจัยภายในตัวของศึกษานิเทศก์ และปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน (ตัวแปรอิสระ)

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ เป็นตัวแปรตาม โดยเลือกปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์เป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	สปส.การถดถอย		T	Sigf T
			R ² ที่เพิ่ม	B Beta		
ความเป็นผู้นำ	.6025	.3630	.3630	.2233 .2497	4.879	.000
ความมีวินัยในตนเอง	.6293	.3960	.0330	.1865 .1924	3.718	.000
ความคิดสร้างสรรค์	.6428	.4131	.0171	.1868 .1904	3.558	.000
ความสามารถประเมินผลงาน	.6509	.4236	.0104	.1435 .1678	3.041	.002
(ค่าคงที่)				.8012	5.230	.000

F = 67.39489 Signif F = .0000

จากตาราง 5 พบว่า

1. มีตัวแปรปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ที่สัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ปัจจัย คือ ความเป็นผู้นำ ความมีวินัยในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการประเมินผลงาน
2. มีความสัมพันธ์กันจริงระหว่างปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ทั้ง 4 ปัจจัย กับการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ (F = 67.39489 Signif F = .0000)
3. ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ทั้ง 4 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ร้อยละ 42.36 (R = .6509 , R² = .4236) และมีข้อที่

น่าสังเกตว่าเฉพาะปัจจัย ความเป็นผู้นำฝูงเพียงปัจจัยเดียว ($R = .6025$, $R^2 = .3630$) ก็สามารถอธิบายการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสี่ปัจจัยร่วมกัน

4. สามารถสร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์การสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยอาศัยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ปัจจัยตามข้อ 1 ได้ ($F = 67.39489$ Signif F = .0000)

5. สร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์ การสร้างวิสัยทัศน์ ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = .8012 + .2233X_1 + .1865X_2 + .1868X_3 + .1435X_4$$

เมื่อ Y - การสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

X_1 - ความเป็นผู้นำฝูง

X_2 - ความมีวินัยในตนเอง

X_3 - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

X_4 - ความสามารถประเมินผลงาน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์เป็นตัวแปรตาม โดยเลือกปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์เป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² ที่เพิ่ม	สปส. การถดถอย		T	Sigf T
				B	Beta		
ความเป็นผู้นำฝูง	.5229	.2734	.2734	.3071	.3073	5.810	.000
ความมีมนุษยสัมพันธ์	.5825	.3393	.0659	.2520	.2429	4.414	.000
ความคิดสร้างสรรค์	.5939	.3527	.0134	.1665	.1519	2.763	.006
(ค่าคงที่)				.6580		3.864	.000

F = 67.19417 Signif F = .0000

จากตาราง 6 พบว่า

1. มีตัวแปรปัจจัยภายในตัวศึกษาในเทศก์ที่สัมพันธ์กับการเผยแพร่วิทยุทัศน์ของศึกษาในเทศก์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ปัจจัย คือ ความเป็นผู้นำ, ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความคิดสร้างสรรค์
2. มีความสัมพันธ์กันจริงระหว่างปัจจัยภายในตัวศึกษาในเทศก์ทั้ง 3 ปัจจัย กับการสร้างวิทยุทัศน์ของศึกษาในเทศก์ ($F = 67.19417$ Signif $F = .0000$)
3. ปัจจัยภายในตัวศึกษาในเทศก์ทั้ง 3 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการเผยแพร่วิทยุทัศน์ของศึกษาในเทศก์ได้ร้อยละ 35.27 ($R = .5939$, $R^2 = .35.27$) และมีข้อที่น่าสังเกตว่าเฉพาะปัจจัย ความเป็นผู้นำเพียงปัจจัยเดียว ($R = .5229$, $R^2 = .2734$) ก็สามารถอธิบายการเผยแพร่วิทยุทัศน์ของศึกษาในเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสามปัจจัยร่วมกัน
4. สามารถสร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์การเผยแพร่วิทยุทัศน์ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยอาศัยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัยตามข้อ 1 ได้ ($F = 67.19417$ Signif $F = .0000$)
5. สร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์ การเผยแพร่วิทยุทัศน์ ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = .6580 + .3071X_1 + .2520X_2 + .1665X_3$$

เมื่อ Y - การเผยแพร่วิทยุทัศน์ของศึกษาในเทศก์

X_1 - ความเป็นผู้นำ

X_2 - ความมีมนุษยสัมพันธ์

X_3 - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อทำการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์เป็น
ตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์เป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² ที่เพิ่ม	สปส. การถดถอย		T	Sigf T
				B	Beta		
ความเป็นผู้นำ	.5302	.2811	.2811	.2453	.2465	4.667	.000
ความมีมนุษยสัมพันธ์	.6014	.3617	.0806	.2163	.2093	3.741	.000
ความคิดสร้างสรรค์	.6237	.3890	.0273	.2057	.1884	3.449	.000
ความสามารถในการสื่อสาร (ค่าคงที่)	.6302	.3971	.0081	.1263	.1217	2.230	.026
				.5886		3.526	.000

F = 60.75849 Signif F = .0000

จากตาราง 7 พบว่า

1. มีตัวแปรปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ปัจจัย คือ ความเป็นผู้นำ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการสื่อสาร
2. มีความสัมพันธ์กันจริงระหว่างปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ทั้ง 4 ปัจจัย กับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ (F = 60.75849 Signif F = .0000)
3. ตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ร้อยละ 39.71 (R = .6302, R² = .3971) และมีข้อที่น่าสังเกตว่าเฉพาะปัจจัยความเป็นผู้นำเพียงปัจจัยเดียว ก็สามารถอธิบายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสี่ปัจจัยร่วมกัน

4. สามารถสร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยอาศัยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ปัจจัยตามข้อ 1 ได้ ($F = 60.75849$ Signif $F = .0000$)

5. สร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = .5886 + .2453X_1 + .2163X_2 + .2057X_3 + .1263X_4$$

เมื่อ Y - การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

X_1 - ความเป็นผู้นำ

X_2 - ความมีมนุษยสัมพันธ์

X_3 - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

X_4 - ความสามารถสื่อสาร

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ เป็นตัวแปรตาม โดยเลือกปัจจัยที่เป็นบรรรยากาศสำนักงานเป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² ที่เพิ่ม	สปส. การถดถอย		T	Sigf T
				B	Beta		
พฤติกรรมสนับสนุน	.4152	.1724	.1724	.3068	.3486	6.111	.000
พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	.4262	.1817	.0093	.1035	.1172	2.054	.041
(ค่าคงที่)				1.9952		14.783	.000
F =		41.17762	Signif F =		.0000		

จากตาราง 8 พบว่า

1. มีตัวแปรปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ปัจจัยเท่านั้น คือ พฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์
2. มีความสัมพันธ์กันจริงระหว่างปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานทั้ง 2 ปัจจัย กับการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ($F = 41.17762$ Signif $F = .0000$)
3. ตัวแปรปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ร้อยละ 18.17 ซึ่งนับว่ายังไม่สูงนัก และมีข้อที่น่าสังเกตว่าเฉพาะปัจจัยพฤติกรรมสนับสนุนเพียงปัจจัยเดียว ก็สามารถอธิบายการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสองปัจจัยร่วมกัน
4. สามารถสร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์การสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยอาศัยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ปัจจัยตามข้อ 1 ได้ ($F = 41.17762$ Signif $F = .0000$)
5. สร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์ การสร้างวิสัยทัศน์ ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 1.9952 + .3068X_1 + .1035X_2$$

- เมื่อ
- Y - การสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์
 - X₁ - พฤติกรรมสนับสนุน
 - X₂ - พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การเผยแพร่วิจัยทัศนคติของศึกษานิเทศก์เป็น
ตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานเป็นตัวพยากรณ์ เฉพาะที่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² ที่เพิ่ม	สปส. การถดถอย		T	Sigf T
				B	Beta		
พฤติกรรมสนับสนุน	.4027	.1621	.1621	.2526	.2568	4.437	.000
พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	.4442	.1973	.0352	.2370	.2400	4.221	.000
พฤติกรรมขัดขวาง	.4573	.2091	.0118	.1742	.1393	2.791	.005
พฤติกรรมมุ่งคน (ค่าคงที่)	.4680	.2190	.0099	-.0898	-.1094	-2.161	.031
				1.3187		6.795	.000

F = 25.86926 Sigf F = .0000

จากตาราง 9 พบว่า

1. มีตัวแปรปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการเผยแพร่วิจัยทัศนคติของศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ปัจจัย คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมขัดขวางและพฤติกรรมมุ่งคน ซึ่งตัวแปรพฤติกรรมมุ่งคนนี้มีอิทธิพลต่อการเผยแพร่วิจัยทัศนคติทางลบ หมายความว่า ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมมุ่งคนอยู่ในระดับสูง การเผยแพร่วิจัยทัศนคติจะมีน้อย ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมมุ่งคนอยู่ในระดับต่ำการเผยแพร่วิจัยทัศนคติจะมีมาก
2. มีความสัมพันธ์กันจริงระหว่างปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานทั้ง 4 ปัจจัย กับการเผยแพร่วิจัยทัศนคติของศึกษานิเทศก์ (F = 25.86926 Sigf F = .0000)

3. ตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการเผยแพร่ วีสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ร้อยละ 21.90 ($R = .4680$, $R^2 = .2190$) ซึ่งนับว่ายังไม่สูงนัก และมีข้อที่น่าสังเกตว่าเฉพาะปัจจัย พฤติกรรมสนับสนุนเพียงปัจจัยเดียว ก็สามารถอธิบายการเผยแพร่ วีสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสี่ปัจจัยร่วมกัน

4. สามารถสร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์การเผยแพร่ วีสัยทัศน์ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยอาศัยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ปัจจัยตามข้อ 1 ได้ ($F = 25.86926$ Signif $F = .0000$)

5. สร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์ การเผยแพร่ วีสัยทัศน์ ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 1.3187 + .2526X_1 + .2370X_2 + .1742X_3 - .0898X_4$$

เมื่อ Y - การเผยแพร่ วีสัยทัศน์

X_1 - ศึกษานิเทศก์ที่มีพฤติกรรมสนับสนุน X_2 - ศึกษานิเทศก์ที่มีพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

X_3 - ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมชัดเจน X_4 - ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมมุ่งคน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์เป็น ตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ปัจจัยที่เป็นบรรยากาสสำนักงานเป็นตัวพยากรณ์เฉพาะที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² ที่เพิ่ม	สปส.การถดถอย		T	Sigf T
				B	Beta		
พฤติกรรมสนับสนุน	.4199	.1763	.1763	.3325	.3395	5.981	.000
พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ (ค่าคงที่)	.4357	.1898	.0135	.1391	.1415	2.493	.013
				1.7426		11.659	.000

F = 43.46829 Signif F = .0000

จากตาราง 10 พบว่า

1. มีตัวแปรปัจจัยที่เป็นบรรยากาสสำนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ปัจจัยเท่านั้น คือ พฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์
2. มีความสัมพันธ์กันจริงระหว่างปัจจัยที่เป็นบรรยากาสสำนักงานทั้ง 2 ปัจจัย กับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ (F = 43.46829 Signif F = .0000)
3. ตัวแปรปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ร้อยละ 18.98 (R = .4357, R² = .1898) ซึ่งนับว่ายังไม่สูงนัก และมีข้อที่น่าสังเกตว่าเฉพาะปัจจัย พฤติกรรมสนับสนุนเพียงปัจจัยเดียว ก็สามารถอธิบายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสองปัจจัยร่วมกัน

4. สามารถสร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยอาศัยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ปัจจัยตามข้อ 1 ได้ ($F = 43.46829$ Signif $F = .0000$)

5. สร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 1.7426 + .3325X_1 + .1391X_2$$

เมื่อ Y - การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

X_1 - ศึกษานิเทศก์มีพฤติกรรมการสนับสนุน

X_2 - ศึกษานิเทศก์มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วม

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อหาวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์เป็นตัวแปรตาม

โดยเลือกใช้ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานเป็นตัวพยากรณ์เฉพาะ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² ที่เพิ่ม	สปส.การถดถอย		T	Sigf T
				B	Beta		
ความเป็นผู้นำ	.5710	.3261	.3261	.2458	.2751	5.492	.000
ความสามารถในการตัดสินใจ	.6807	.4633	.0378	.1334	.1326	2.188	.029
ความมีมนุษยสัมพันธ์	.6896	.4756	.0123	.1211	.1306	2.374	.018
ความคิดสร้างสรรค์	.6959	.4843	.0087	.1338	.1365	2.528	.012
พฤติกรรมการสนับสนุน	.6523	.4255	.0994	.1497	.1703	3.500	.001
พฤติกรรมการมีส่วนร่วม	.7005	.4907	.0064	.0881	.0997	2.154	.032
ค่าคงที่				.3950		2.661	.008
F =	58.93327	Signif F =	.0000				

จากตาราง 11 พบว่า

1. มีตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ปัจจัย คือ ความเป็นผู้นำ ผู้ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์
2. มีความสัมพันธ์กันจริงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ($F = 58.93327$ Signif $F = .0000$)
3. ตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 6 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ร้อยละ 49.07 และมีข้อที่น่าสังเกตว่าเฉพาะปัจจัย ความเป็นผู้นำ ผู้ เพียงปัจจัยเดียวที่สามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยหกปัจจัยร่วมกัน
4. สามารถสร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยอาศัยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ปัจจัยตามข้อ 1 ได้ ($F = 58.93327$ Signif $F = .000$)
5. สร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์ วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = .3950 + .2458X_1 + .1334X_2 + .1211X_3 + .1338X_4 + .1497X_5 + .0881X_6$$

เมื่อ Y - วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

X_1 - ความเป็นผู้นำ ผู้

X_2 - ความสามารถในการตัดสินใจ

X_3 - ความมีมนุษยสัมพันธ์

X_4 - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

X_5 - พฤติกรรมสนับสนุน

X_6 - พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์และพัฒนางานการนิเทศการศึกษาต่อไป การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ คือ ปัจจัยภายนอกตัวศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย (1) ความเป็นผู้นำ (2) ความสามารถในการสื่อสาร (3) ความสามารถในการประเมินผลงาน (4) ความสามารถในการตัดสินใจ (5) ความมีวินัยในตนเอง (6) ความคิดสร้างสรรค์ (7) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ปัจจัยกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย (1) พฤติกรรมมุ่งคน (2) พฤติกรรมมุ่งงาน (3) พฤติกรรมขัดขวาง (4) พฤติกรรมสนับสนุน (5) พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ (6) พฤติกรรมแตกแยก สำหรับตัวแปรตามคือ วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งแยกเป็นตัวแปรย่อย 3 มิติ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์กับปัจจัยภายนอกตัวศึกษานิเทศก์ และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ โดยใช้ตัวแปรด้านปัจจัยภายนอกตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2540 จำนวน 400 คน ทาการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน (Multi-Stage Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามรวม 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย ข้อคำถาม 28 ข้อ โดยวัดปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ 7 ด้าน ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน ใช้เครื่องมือวัด OCDO-RE (Organizational Climate Description Questionnaire-RE) ของฮอย และคลอพเวอร์ (มารศรี สุธานีธิ. 2540 ; อ้างอิงมาจาก Hoy and Clover. 1986) ประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อ โดยวัดพฤติกรรมผู้บริหารสำนักงาน 3 ด้าน พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 3 ด้าน และฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ใช้เครื่องมือวัด LVQ-P (Leadership Vision Questionnaire-Principal) ของบรอน (มารศรี สุธานีธิ. 2540 ; อ้างอิงมาจาก Braun. 1991) ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามฉบับที่ 2 และ ฉบับที่ 3 นี้ พัฒนาและสร้างขึ้นโดยมารศรี สุธานีธิ (2540) และผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เป็นบรรยากาศของสำนักงานและวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ตามลำดับ ลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน

แบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับนี้ ก่อนนำไปใช้ ผู้วิจัยได้ทาการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดสอบกับศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่มาได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.567 - 0.9698

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ดำเนินการโดยผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาทุกจังหวัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถามไปยังศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ลงทะเบียน จำนวน 400 ฉบับ และให้ส่งกลับคืนโดยตรงถึงข้าพเจ้าตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2540 ถึงวันที่ 20 กันยายน 2540 ได้แบบสอบถามคืน จำนวน 377 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.25 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จำนวน 3 ฉบับ จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยจึงเป็น 374 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.50

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences) ที่ใช้กับเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั้งปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน สรุปผลได้ดังนี้

1. บรรยากาศสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จะไม่เป็นบรรยากาศแบบใดแบบหนึ่งที่ชัดเจน แต่จะค่อนข้างไปทางแบบควบคุม ซึ่งถ้ามองเป็นราย

พฤติกรรมแล้ว พบว่า ผู้บริหาร มีพฤติกรรมมุ่งคนอยู่ในระดับค่าเฉลี่ย 2.4162 พฤติกรรมมุ่งงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ย 1.9171 และพฤติกรรมขัดขวางอยู่ในระดับสูงเฉลี่ย 2.8732 สำหรับ ศึกษานิเทศก์ มีพฤติกรรมสนับสนุนอยู่ในระดับสูงเฉลี่ย 3.1260 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับค่าเฉลี่ย 1.7701 ซึ่งมองเฉพาะในส่วนของศึกษานิเทศก์จะมีบรรยากาศแบบ เปิดเผ่างอยู่ด้วย ทำให้ส่งผลต่อการมีวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

2. วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมทั้ง 3 มิติ ศึกษานิเทศก์มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง ซึ่งถ้ามองเป็นรายมิติ การสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับสูง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทั้ง 2 มิติที่กล่าวมา จัดว่าอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ ศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยในมิติการสร้างเท่ากับ 3.2039 การเผยแพร่เท่ากับ 2.9632 การปฏิบัติตามเท่ากับ 3.1176 และภาพรวมเท่ากับ 3.0949

3. ตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ โดยแยกแต่ละมิติและภาพรวมคือ

3.1 ตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ โดยแยกแต่ละปัจจัยมีดังนี้

3.1.1 ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความมีวินัยในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการประเมินผลงาน

3.1.2 ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ 2 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

3.2 ตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์กับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ โดยแยกแต่ละปัจจัยมีดังนี้

3.2.1 ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความมีมนุษยสัมพันธ์และความคิดสร้างสรรค์

3.2.2 ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ 2 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 2 พฤติกรรมคือ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมมุ่งคน

3.3 ตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวม ทั้งปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน ได้แก่ ความเป็นผู้นำผู้ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์และมีข้อนำสังเกตว่าปัจจัยความสามารถในการตัดสินใจ จะมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวม แต่จะไม่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ เมื่อแยกแต่ละมิติ

4. ตัวแปรที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ โดยแยกแต่ละมิติและภาพรวม คือ

4.1 ตัวแปรที่สามารถทำนายการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ โดยแยกแต่ละปัจจัย มีดังนี้

4.1.1 ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์สามารถทำนายการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ได้ร้อยละ 42.36 ตัวแปรย่อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ความเป็นผู้นำผู้ ความมีวินัยในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการประเมินผลงาน และมีข้อนำสังเกตว่าเฉพาะปัจจัย ความเป็นผู้นำผู้เพียงปัจจัยเดียวก็สามารถอธิบายการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสี่ปัจจัยร่วมกัน คือ ร้อยละ 36.30

4.1.2 ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานสามารถทำนายการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ร้อยละ 18.17 ซึ่งนับว่าไม่สูงนัก ตัวแปรย่อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ พฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ 2 พฤติกรรมคือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และมีข้อนำสังเกตว่า เฉพาะปัจจัยพฤติกรรมสนับสนุนของศึกษานิเทศก์เพียงปัจจัยเดียว ก็สามารถอธิบายการสร้างวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสองปัจจัยร่วมกัน คือร้อยละ 17.24

4.2 ตัวแปรที่สามารถทำนายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ โดยแยกแต่ละปัจจัย มีดังนี้

4.2.1 ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์สามารถทำนายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ร้อยละ 35.27 ตัวแปรย่อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ความเป็น

ผู้ฟัง ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และมีข้อที่น่าสังเกตว่า เฉพาะปัจจัยความเป็นผู้ฟัง เพียงปัจจัยเดียวก็สามารถอธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสามปัจจัยร่วมกัน คือ ร้อยละ 27.34

4.2.2 ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานสามารถทำนายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ได้ร้อยละ 21.90 ตัวแปรย่อย ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 2 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมการบริหารสำนักงาน 2 พฤติกรรมคือ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมมุ่งคน และมีข้อที่น่าสังเกตว่า เฉพาะปัจจัย พฤติกรรมสนับสนุนเพียงปัจจัยเดียว ก็สามารถอธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสี่ปัจจัยร่วมกันคือ ร้อยละ 16.21

4.3 ตัวแปรที่สามารถทำนายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ โดยแยกแต่ละปัจจัยมีดังนี้

4.3.1 ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์สามารถทำนายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ได้ร้อยละ 39.71 ตัวแปรย่อย ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ความเป็นผู้ฟัง ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการสื่อสาร และมีข้อที่น่าสังเกตว่า เฉพาะปัจจัยความเป็นผู้ฟังเพียงปัจจัยเดียวก็สามารถอธิบายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสี่ปัจจัยร่วมกัน คือ ร้อยละ 28.11

4.3.2 ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานสามารถทำนายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ได้ร้อยละ 18.98 ซึ่งนับว่ายังไม่สูงนัก ตัวแปรย่อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ 2 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์และมีข้อที่น่าสังเกตว่า เฉพาะปัจจัยพฤติกรรมสนับสนุนเพียงปัจจัยเดียว ก็สามารถอธิบายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยสองปัจจัยร่วมกัน

4.4 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 6 ตัว จากตัวแปร 13 ตัวสามารถทำนายความแปรปรวนวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ร้อยละ 49.07 ได้แก่ ความเป็นผู้ฟัง ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และมีข้อที่น่าสังเกตว่า เฉพาะปัจจัย ความเป็นผู้ฟังเพียงปัจจัยเดียวก็สามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้เกินครึ่งหนึ่งของที่อธิบายได้โดยหกปัจจัยร่วมกัน คือ ร้อยละ 32.61

5. ตัวแปรอิสระที่กล่าวมาในข้อ 3 และข้อ 4 สามารถสร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์ วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นตัวแปรตามในแต่ละมิติและโดยภาพรวมได้

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ค้นพบว่า วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ านมติการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง แต่มติการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า านระบบการทำงานของศึกษานิเทศก์ตามโครงสร้าง ของการบริหารงานและการจัดองค์กร ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถที่จะเผยแพร่วิสัยทัศน์ ของตนไปสู่กลุ่มบุคคลอื่นได้มากเท่าที่ควรจะเป็น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการไม่ยอมรับของ ผู้บริหารที่มีอำนาจเหนือกว่าและโอกาสที่ศึกษานิเทศก์จะได้แสดงความคิดเห็นหรือขึ้นำองค์กร ไปในทิศทางหรือเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของตนนั้นมีน้อย / ฉะนั้น หากจะให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มี วิสัยทัศน์สูงในทุกมิติ นอกจากจะต้องมีความเป็นผู้ใหญ่แล้ว บรรยากาศในสำนักงานก็มีความ สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ซึ่งบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดวิสัยทัศน์ในทุกมิตินั้น ควรจะเป็นบรรยากาศ แบบเปิดที่ดีที่สุด และนอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะ อภิปรายใน 2 ลักษณะคือ (1) อภิปรายตามกรอบความคิดของการวิจัย (2) อภิปรายตาม สมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดการวิจัย

1.1 ปัจจัยและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยและตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษา ส่วนใหญ่สอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัยและสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ กล่าวคือ

1.1.1 ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ พบว่า ตัวแปร ความเป็นผู้นำ

และความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลอค และคนอื่น ๆ (Locke and Associates. 1991 : 7)

ที่เชื่อว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวผู้บริหาร ซึ่งได้แก่คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ วิชาชีพ ความสามารถด้านสติปัญญา ตรงกับที่ ภิญญา สาร (2521 : 333 - 336) และสังัด อุทรานันท์ (2530 : 305 - 307) กล่าวว่า ศึกษานิเทศก์จะมีคุณภาพตามที่ คาดหวังและเป็นที่ยอมรับของครูผู้รับการนิเทศนั้น ศึกษานิเทศก์จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ การที่มีความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ จะทำให้ศึกษานิเทศก์มีอำนาจที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดการยอมรับ ศึกษานิเทศก์จึงควรที่จะสร้างอำนาจให้แก่ตนเอง โดยการฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูง และแนวคิดของแมนาส (Manasse. 1986) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ทักษะหรือความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ มี 5 ประการ ซึ่งมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ประการหนึ่ง

สำหรับตัวแปรความสามารถในการตัดสินใจพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวม แต่สัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ในแต่ละมิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากวิสัยทัศน์แต่ละมิติไม่จำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจ แต่เมื่อจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ โดยภาพรวม จะต้องอาศัยการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 217 ; Anderson. 1978 : 684) กล่าวว่า การตัดสินใจนั้นเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละระดับ คือผู้บริหารระดับสูงต้องแบกรับรับผิดชอบอันใหญ่หลวง มีการตัดสินใจที่เห็นผลในระยะยาว และการตัดสินใจไม่จำเป็นต้องปรากฏเป็นการกระทำเสมอไป

ส่วนตัวแปรความมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์โดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลอค และคนอื่น ๆ (Locke and Associates. 1991 : 7) ที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวผู้บริหาร ซึ่งได้แก่คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้วิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และตรงกับที่ ชีฟ และเชอเฮท (Sheive and Schoenheit. 1987 : 102) บอกว่า จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้บรรลุผลเพียงไรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ประการหนึ่งด้วย ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2522 : 128) กล่าวว่า านางงานของรัฐบาล เอกชนคนถูกให้ออกจากงาน เพราะขาดความรู้ มีน้อย แต่ถูกไล่ออกหรือให้ออกเพราะเข้ากับคนไม่ได้มาก และไม่ได้เลื่อนฐานะตามตำแหน่งเพราะ

ามมีความรู้ก็มีเพียงส่วนน้อย แต่คนไม่ได้รับการเลื่อนฐานะ ตำแหน่งเพราะเข้ากับคนไม่ได้มีมาก จึงกล่าวได้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานตลอดจนความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ในการงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกับคนเป็นสำคัญ

1.1.2 ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ซีระ ศรแก้ว (Theera. 1987 : 73 - 76) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติกับความสำเร็จขององค์การ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับบรรยากาศของ องค์การ ทุกคนในองค์การไม่สามารถคาดหวังได้ว่า องค์การจะปฏิบัติงานได้ผลสูงในระดับใด จนกว่าคนในองค์การจะมีความรู้สึกที่ดีต่อสภาวะแวดล้อมขององค์การ เช่นเดียวกับคุนส์ และไวซ์ริช (มารศรี สุธานี. 2540 : 60 ; อ้างอิงมาจาก Koontz and Wehrich. 1991 : 337) ที่ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลในองค์การ ำที่มีความเต็มใจและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และ เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย ของบรรยากาศสำนักงานจะเห็นได้ว่า ตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ 2 พฤติกรรมคือ พฤติกรรมสนับสนุนและพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่เชื่อว่า งานการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นจะได้ผลดีเพียงไร ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการสร้าง ความไว้วางใจ การสนับสนุน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหา ทรัพยากรการพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์การ (Licata and others. 1994 : 94 ; มารศรี สุธานี. 2540 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Butt. 1993 : 746 - A)

สำหรับตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสำนักงานพบว่า พฤติกรรมขัดขวางและ พฤติกรรมมุ่งคน มีความสัมพันธ์กับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นที่น่าสังเกตว่า พฤติกรรมมุ่งคนนี้มีอิทธิพลต่อการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในทางลบ หมายความว่า ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมมุ่งคนอยู่ในระดับสูง การเผยแพร่วิสัยทัศน์จะมึน้อย ในทางตรงกันข้ามถ้า ผู้บริหารมีพฤติกรรมมุ่งคนอยู่ในระดับต่ำการเผยแพร่วิสัยทัศน์จะมีมาก

1.2 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ในแต่ละปีจะมีตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์เพียงบางตัว ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะตัวแปรที่นำมาศึกษาการทำงานนายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ มีความสัมพันธ์กันสูง ดังจะเห็นได้ว่า ตัวแปรบางตัวแม้จะมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ในแต่ละมิติในระดับสูง แต่ก็ยังไม่ีอำนาจพยากรณ์ที่ดีได้ เช่น ความมีวินัยในตนเอง ความสามารถในการประเมินผลงาน ความสามารถในการสื่อสาร แต่ตัวแปรความสามารถในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ในแต่ละมิติเลย แต่มีอำนาจพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์โดยภาพรวมที่ดีได้ จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกันทั้งหมดในเรื่องตัวแปรย่อยที่ใช้พยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

สำหรับตัวแปรย่อยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์นั้น พบว่า เมื่อวิเคราะห์โดยรวม คือ นำตัวแปรย่อยทั้ง 13 ตัวมาวิเคราะห์รวมกัน พบว่า ตัวแปรย่อยที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีมีรวมทั้งสิ้น 6 ตัวแปร คือ ความเป็นผู้นำ ผู้มีความสามารถในการตัดสินใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมสนับสนุน และพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ผู้วิจัยจึงขออภิปรายเกี่ยวกับตัวพยากรณ์ที่ดีดังกล่าวดังต่อไปนี้

1.2.1 ความเป็นผู้นำ เป็นตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์หมั่นศึกษาหาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีการทางานต่าง ๆ อยู่เสมอ และสามารถนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สภาพการณ์ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม และเป็นตัวแปรย่อยที่มีอำนาจการพยากรณ์ สูงสุดต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ไม่ว่าจะแยกวิเคราะห์ในแต่ละมิติ หรือโดยภาพรวมก็ตาม จะพบว่าตัวแปรความเป็นผู้นำ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ทุกมิติและภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .2751 ซึ่งผลการวิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของโก เอนส์ และคลอฟเวอร์ (Goens and Clover. 1991 : 151 - 152) เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉย และคอยทำวิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องหมั่นศึกษาเกี่ยวกับองค์การและงานที่ปฏิบัติอย่างลึกซึ้ง จากข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำ

1.2.2 ความสามารถในการตัดสินใจศึกษานิเทศก์สามารถเลือกแนวทางปฏิบัติ จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูลที่ต้องการ เพียงตรง มีเหตุผลมาใช้ในการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยย่อยหนึ่งงานปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรความสามารถในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ในแต่ละมิติ แต่เมื่อวิเคราะห์โดยภาพรวมกลับพบว่า งานปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ตัวแปรความสามารถในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับไวลีย์ (Wiley. 1987 : 2414 - A) ที่ได้ศึกษาผู้บริหารหญิงในโรงเรียนรัฐบาลของรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้นำเพื่อการศึกษาครั้งนี้ไว้ 13 ข้อ พบว่า การตัดสินใจอยู่ใน 1 ของ 5 อันดับแรกของคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของผู้นำอาจกล่าวได้ว่า การที่จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ในแต่ละมิติไม่จำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจ แต่เมื่อจะทำให้เกิดวิสัยทัศน์โดยภาพรวมทั้ง 3 มิติจะต้องอาศัยการตัดสินใจมาเป็นตัวกำหนดว่าจะประสานกันไปในแต่ละมิติอย่างไรจึงจะบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

1.2.3 ความมีมนุษยสัมพันธ์เป็นการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดีต่อกันระหว่างศึกษานิเทศก์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ความร่วมมือด้วยความจริงใจ ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ในมิติการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และภาพรวม ซึ่งตรงกับที่ชีฟ และโชเฮนไฮท์ (Sheive and Schoenheit. 1987 : 102) บอกว่าจะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้บรรลุผลเพียงไรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ประการหนึ่งด้วยและเมื่อวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ พบว่า ความมีมนุษยสัมพันธ์เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .1306 ดังนั้น การที่ศึกษานิเทศก์จะนำวิสัยทัศน์ของตนไปสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น มนุษยสัมพันธ์ก็มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกคน โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำเพราะผู้นำจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงาน จึงจะสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

1.2.4 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์สามารถคิดสร้างผลผลิต และวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนพัฒนางานไปสู่ความก้าวหน้าทันต่อ เหตุการณ์ ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ในทุกระดับ และภาพรวม และเมื่อวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์พบว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ตัวหนึ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .1365 จะเห็นได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ในทุกระดับและภาพรวมเป็นอย่างสูง ดังนั้น ความคิดสร้างสรรค์เป็น คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่ก่อให้เกิดศึกษานิเทศก์เกิดวิสัยทัศน์ ตามที่อาร์ ริงลินันท์ (2530 : 63) บอกว่า บุคลิกภาพของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือเป็นคนช่างสังเกต ชอบซักถาม มีความ อยากรู้อยากเห็น มีความกระตือรือร้น มีไหวพริบและความคิดฉับไว มีความคิดที่อิสระ มีสมาธิ ชอบการเสาะแสวงหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวัตถุประสงค์ในการทำงานและตั้งสมมติฐานใน การทำงานสนับสนุนการแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดหลายแนวทาง มีความคิดยืดหยุ่น มีความคิดริเริ่ม และมีความสามารถในการผลิตสิ่งแปลกใหม่ได้ ซึ่งล้วนเป็นคุณสมบัติของวิสัยทัศน์ทั้งสิ้น

1.2.5 พฤติกรรมสนับสนุน ซึ่งแสดงออกถึงการช่วยเหลือให้การสนับสนุนและ ยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกันของศึกษานิเทศก์ ผลการวิเคราะห์พบว่ามีความ สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ในทุกระดับและภาพรวม และเมื่อวิเคราะห์ หาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยที่สามารถพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้พบว่า พฤติกรรมสนับสนุนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดตัวหนึ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .1703 มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ อยู่ในระดับสูง ดังนั้น การที่ศึกษานิเทศก์จะนำวิสัยทัศน์ของตนไปสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ นั้น ย่อมต้องการความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการกระทำ ที่แสดงถึงความเป็นมิตร ความไว้วางใจและยอมรับนับถือ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.2.6 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ซึ่งแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการพบปะสังสรรค์กันอยู่เสมอ ผลจากการวิเคราะห์พบว่า

มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ในทุกมิติและภาพรวม และเมื่อวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกตัวพยากรณ์ ยิ่งพบอีกว่า พฤติกรรมมีดีสัมพันธ์เป็นตัวพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ที่ดีตัวหนึ่ง จึงแสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์ที่สามารถดำเนินการจัดการนิเทศการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้น ควรจะต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน จัดเวลาและหาโอกาสพบปะสังสรรค์กันโดยสม่ำเสมอ บรรยากาศเมื่อศึกษานิเทศก์อยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างสนุกสนาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของลอค และคนอื่น ๆ (Locke and Associates. 1991 : 57) ที่กล่าวว่า ก่อนที่ผู้นำจะสามารถนำองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การ เพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับ และเกิดจิตผูกพัน กับวิสัยทัศน์นั้น ทั้งนี้การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถ กระทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การพบปะสังสรรค์ การบันทึก จดหมายแจ้งข่าว การอุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ เส้าเรื่อง และพิธีการต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในวิสัยทัศน์ของตน

2. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับสมมติฐาน

2.1 จากสมมติฐานที่ 1 มีว่า "ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์" ผลการวิจัยพบว่า

ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และตัวแปรย่อยในปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวได้อภิปรายแล้วในข้อ 1.2.1 - ข้อ 1.2.6 จะเห็นได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

มีข้อที่น่าสังเกตสำหรับตัวแปรย่อยในปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียงตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ แต่ไม่มีตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศึกษานิเทศก์มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง ดังนั้น พฤติกรรมที่จะส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ จึงมีเพียงพฤติกรรมสนับสนุนและพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์เท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ

นักวิชาการหลายท่านที่เชื่อว่า ผู้นำควรมีพฤติกรรมสนับสนุน ซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่เดียวกันควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน แสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยอมรับนับถือความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้วิสัยทัศน์ของผู้นำได้รับการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 4 ; มารศรี สุธานี. 2540 : 170)

2.2 จากสมมติฐานที่ 2 มีว่า "ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานสามารถทำนายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้" ผลการวิจัยพบว่า

ตัวแปรย่อยทั้งปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ทั้ง 6 ปัจจัย สามารถสร้างสมการเส้นตรงพยากรณ์วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ นั่นคือ ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานสามารถทำนายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในงานด้านตัวแปรทั้งหมดนี้ ตัวแปรที่น่าสนใจที่สุด เพราะสามารถทำนายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะวิเคราะห์โดยแยกแต่ละมิติ หรือโดยภาพรวม ได้แก่ ความเป็นผู้นำผู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโกเอนส์และคลอเฟอร์ (Goens and Clover. 1991 : 151 - 152) ว่า ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องหมั่นศึกษาเกี่ยวกับองค์การและงานที่ปฏิบัติอย่างลึกซึ้ง จากข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำ ในขณะที่ พรพิมล รัตนพิทักษ์ (2537 : 59) ได้กล่าวอ้างอิงมาจากหนังสือ The Third Wave ว่า โลกยุคปัจจุบันคือคลื่นลูกที่สาม ซึ่งเป็นยุคคอมพิวเตอร์และระบบข่าวสาร คอมพิวเตอร์เป็นของราคาถูก ผู้ที่มีสมองสามารถคิดออกแบบ จัดรูปแบบการทำงาน การผลิตได้ดี จะเป็นผู้มีอำนาจและได้เงินมากที่สุด

ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) มุ่งเน้นในการพัฒนาคน หากมองตามเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนการสอน คือ การเตรียมคนให้มีลักษณะ "มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี" หรือเตรียมคนให้สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและ

มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นั่นคือ มุ่งสร้างให้คนมีวิสัยทัศน์ ก้าวทันต่อโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งต้องอาศัยคุณลักษณะ ความเป็นผู้นำผู้รู้ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และข่าวสารนั่นเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรการอบรมศึกษานิเทศก์ โดยบรรจุความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ และปลูกฝังคุณลักษณะที่ศึกษานิเทศก์ ควรมีและควรเป็นอย่างมาก ได้แก่ ความเป็นผู้นำผู้รู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์ที่สามารถดำเนินการจัดการนิเทศการศึกษา และงานวิชาการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ
2. จัดให้มีการประชุมสัมมนาศึกษานิเทศก์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ พูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อาจจัดในรูปแบบของการประชุมสัญจรไปในจุดต่าง ๆ เพราะจะทำให้โลกทัศน์กว้างขึ้น
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดห้องสมุดสำหรับศึกษานิเทศก์ไว้ค้นหาวิชาหาความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของศึกษานิเทศก์
4. ศึกษานิเทศก์ใช้เป็นแนวทางในการประเมินวิสัยทัศน์ของตนเองว่ามีพฤติกรรมด้านใดยังต้องอยู่ และหาวิธีการพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นได้
5. กระทรวงศึกษาธิการสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเตรียมคนให้มีลักษณะ "มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี" ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8
6. ให้การสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ ได้มีโอกาสศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
7. ศึกษานิเทศก์ควรสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้เกิดเป็นบรรยากาศแบบเปิด และสร้างความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. เนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นเรื่องการมองไปข้างหน้าถึงภาพในอนาคตและเป็นนามธรรม ดังนั้น จึงน่าจะมีการวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต แบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)
2. น่าจะมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด และศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอว่าจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่แตกต่างกันหรือไม่
3. น่าจะมีการศึกษาตัวแปรต้น ที่น่าสนใจอื่น ๆ อีก เช่น เพศ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา วัฒนธรรมองค์กร
4. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้วย เพราะจะเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ
5. เนื่องจากผลการวิจัยฉบับนี้ บ่งชี้ที่เป็นบรรยากาศ สำนักงานยังไม่ชัดเจนนัก ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานและวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ให้ชัดเจนอีกว่า ควรจะเป็นบรรยากาศแบบใด ซึ่งอาจทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรขึ้นอีก

ဘဏ်စာအုပ်

บรรณานุกรม

- กัลยา สุวรรณรอด. การวิเคราะห์องค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- กิติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2526.
- ระเบียบและแนวปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2533.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. "สรุปการสัมมนาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคล," เอกสารทางวิชาการ. 2520. อัดสำเนา.
- จันทร์ภาณี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริการ บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- จุกา บุรีภักดี. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2535.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษากับการสอนระดับอนุบาล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.
- ดวงใจ เนตรโรจน์. การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความมีวินัยในตนเองระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวริง สุวรรณ. พฤติกรรมมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2529.

- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- ธวัช ทองแสน. คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในทัศนะของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเขตการศึกษา 9. ปรินฤพานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- _____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ เอส.เอ็ม.เอ็ม, 2525.
- นิพนธ์ ภูริฉาย. รายงานวิจัยการพัฒนากาหรนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง. ยะลา : สำนักงานศึกษาธิการเขตการศึกษา 2, 2535.
- ปรีชา นิพนธ์พิทยา. มิติใหม่ : การนิเทศการศึกษากับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ซีรพงษ์การพิมพ์, 2537.
- พรพิมล รัตนพิทักษ์. "VISION ของนักบริหารยุคไฮเทค," วารสารข้าราชการ. 39(2) : 59 ; มีนาคม - เมษายน 2537.
- พวงเพชร วัชรอยู่. ลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินฤพานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.
- _____. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2521.
- มารศรี สุธานี. การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินฤพานิพนธ์ กศ.ด.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- ลัดดาวรรณ ณ ระนอง. การทดสอบใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อการพัฒนาความมีวินัยในตนเอง. ปรินฤพานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. "กว่าจะได้เป็นศึกษานิเทศก์," วารสารการศึกษา กทม. 15(8) : 2 ; พฤษภาคม 2535.

วิจิตร อนวัชพันธ์. การสำรวจคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2520. อัดสำเนา.

วิชัย วงษ์ใหญ่. พัฒนาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2523.

วิทยา เทพยา. มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา, 2524.

วีรยุทธ พิณรุฒมิตร. การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกองสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2531. อัดสำเนา.

ศรีปริญญา रामโกมุท. "ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการพัฒนาเศรษฐกิจ แนวคิดของเฮเกน," ทฤษฎีและแนวคิดในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การชายและการซื้อ, 2515.

สังัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530.

_____. รายงานการวิจัยการสังเคราะห์งานวิจัยทางการนิเทศการศึกษาในประเทศไทย.

กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

สมชาย สิงห์พันธุ์. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความมีวินัยในตนเองในการสอนจริยธรรม กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยวิธีสอนแบบซินติเคตและการสอนตามคู่มือครู แนวการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2519.

_____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2522.

- สมฤกษ์ อุ้นจันทร์. การสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ทางสังคมศึกษา
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- สมาน จงอ้อมกลาง. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในทัศนะของครูสังกัด
กรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- สุพิชญา อีระกุล, กาญจนา ศรีกาพลินธุ์ และดร. วิจิตร (อีระกุล วรุตบางกูร). การนิเทศ
การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์แมค, 2519.
- เสถียร เหลืองอร่าม. หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารในองค์การ. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา,
2519.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์แมค, 2522.
- _____. "การบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนา," ใน เจ้าฟ้านักพัฒนาสมเด็จพระรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารีกับพัฒนศึกษาศาสตร์. 2534.
- ✓ _____ . "วิสัยทัศน์ของผู้นำ," เอกสารประกอบการบรรยาย. 2538.
- หน่วยศึกษานิเทศก์, สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ชุดฝึกอบรมศึกษานิเทศก์
สพจ. สบอ./ก. "เทคนิคและกระบวนการนิเทศก์". กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2534.
- อนันต์ ศรีโสภณ. การวัดและการประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด, 2520.
- อารี รั้งสินธุ์. ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์, 2527.
- _____. ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2530.
- Anderson. Ronald D. and Others. Developing Children's Thinking Through
Science. (Englewood Cliffs) N.J. : Prentices Hall. Inc., 1970.

- Ballow, R., T.Q. Gilson and G.S. Odiorne. Odiorne. Executive skills : Their Dynamic and Development. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1962.
- Barth, Roland S., Improving Schools from Within : Teachers, Parents, and Principals Can Make the Difference. San Francisco : Jossey - Bass Oybkusgers, 1991.
- Boles, Harold W. and James A. Davenport. Introduction to Educational Leadership. New York : Harper and Row, 1975.
- Braun, Jerry Bryce. "An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Climate," Dissertation Abstracts International. 52 (04A) : 1139 ; 1991.
- Breckenridge, Marian Edgar. Child Development. Philadelphia, W.B. Saunders Company, 1955.
- Cartwright, Darwin, and Alvin Zander. Group Dynamic : Research and Theory. Evanston, Illinois : Row and Peterson, 1953.
- English, H.B. and A.C. English. A Comprehensive Dictionary of Psychology and Psychoanalytical Terms. Longman, Green and Co., 1958.

Etzioni, Amitai. A Comparative Analysis of Complex Organizations.

New York : Free Press, 1961.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. 2nd. ed., New York :

McGraw-Hill Book Company, 1966.

Goens, George A. and Sharon I.R. Clover. Mastering School Reform.

Boston : Allyn and Bacon, 1991.

Guilford. J.P. and Ralph Hoepner. The Analysis of Intelligence. New York :

McGraw - Hill Book company, 1971.

Harris, Ben M. Supervisory Behavior in Education. 2nd ed Englewood Cliffs,

New Jersey : Prentice - Hall Inc., 1975.

Hersey, paul, Kenneth H, Blanchard. Management of Organdizational

Behavior : Utilizing Human Resources. 5th ed. Englewood Cliffs

N.J: Prentice-Hall International. Inc., 1988.

Hickman, Craig R. and Michael A. Silva > Creating Excellence : Managing

corporate Culture, Strategy and Change in the New Age. New American

Library, 1984.

Hicks, Hanne Johm. Educational Supervision in Principle and Practice.

New York : Ronald Press, 1960.

- Hillgard. Ernest R. and Richard C. Atkinson. Introduction to Psychology.
New York : Bruce and World. Inc., 1967.
- Hoy, Wayne K. and Sharon I.R. Clover. "Elementary School Climate :
A Revision of the OCDQ," Educational Administration Quarterly.
22(1) : Winter, 1986.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory,
Research and Practice. 3rd ed. New York : Random House, 1982.
- Jellen G. and K. Urban. The Creative Child and Adult Quarterly. Volume XI,
No.3 : 137 - 152 : Autumn, 1986.
- Jersild. A. T. Child Psychology. 6th. ed : Prentice-Hall, 1968.
- Killian, Ray A. Managing by Decision for Maximum Executive Effectiveness.
North Carolina : Valle-Balou Press, 1968.
- Koontz, Harold, and Heinz Weihrich. Management. 9th ed. Singapore : McGraw-
Hill Book Co., 1988.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for
Research Activities," in Journal of Educational and Psychological
Measurement. 30 (30) : 607 - 610 ; 1970.

Licata, Joseph W., Charles B. Teddlie and William D. Greenfield.

"Principal Vision, Taught Sense of Autonomy, and Environment Robustness," Journal of Educational Research. 84 (2) : 93 - 99 ;
November - December, 1990.

Locke Edwin A. and Associates. The Essence of Leadership : the Four Keys to Leading Successfully. New York : Lexington Books, 1991.

Lonsdale, Bernard J. Supervision Principles and Methods. New York : Woman's Press, 1976.

Mackinnon, Donald W. "What Makes a Person Creative," Contemporary Reading in General Psychology. Houghton Mifflin Company, 1959.

Mintzberg, Henry. "The Manager's Job : Folklore and Fact," Harvard Business Review July - August, 1975.

Moody, Paul E. Decision Making : Proven Methods for Better Decisions. New York : McGraw-Hill, Inc., 1983.

Robbins, Stephen P. Organizational Behavior : Concepts, Controversies. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall International Inc., 1986.

Rodrigues, Carl A. "The Visionary Principal : School Leadership for the Next Century," Education and Urban Society. 20(3) : 293 -243 ; May, 1988.

Sheive, Linda Tinelli and Marian Beauchamp Schoenheit. "Vision and the Work Life of Educational Leaders, "Leadership:Examining the Elusive. 1987 Yearbook of thr Association for Supervision and Curriculum Development.

Sullivan. John J. and Calvin W. Taylor. Learning and Creativity with Special Science Emphasis on Science. Washington D.C. : National Science Teachers Association, 1967.

Taylor, Alton, L. "Decision-Process Behaviors of Academic Managers," Research in Higher Education. 16 (2) : 1982.

Taylor. Calvin W. Clues to Creative Teaching : The Creative Process in Education the Instructor. 73 (11) : 4 - 5 ; 1963.

Tichy, Noel M. and Mary Anne Devanna "The Transfomational Leader," Training and Development Journal. 40 (7); July, 1986.

Torrance. Paul E. Guiding Creative Talent. Englewood Cliffs. Prentice-Hall. Inc., 1962.

Trethowan, David M. Managing with Appraisal Achieving Quality School through Performance Managment. London : Paul Chapman Publishing Ltd., 1991

Vicent, Elizabeth Lee. Human Psychological Development. New York : The Ronal Press Company, 1961.

Wiles, Kinball and John T. Lovell. Supervision for Better School. New Jersey : Prentice-Hall, 1975.

Wiley, Shirley Ann., "Woman Administrators in the California Public School System Demographic, Personal, and Leadership Characteristics and Attributes," Dissertaton Abstracts International. 47(07) : 2414 - A ; January, 1987.

Yukl, Gary A. Leadership in Organizations. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1989.

ကဏ္ဍ

ภาคผนวก ก.
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อ
ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์

	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ความเป็นผู้นำ	3.0201	.5174	สูง
2. ความสามารถในการสื่อสาร	3.1283	.4962	สูง
3. ความสามารถในการประเมินผลงาน	3.1437	.5408	สูง
4. ความสามารถในการตัดสินใจ	3.2600	.4596	สูง
5. ความมีวินัยในตนเอง	3.4866	.4772	สูง
6. ความคิดสร้างสรรค์	3.3563	.4716	สูง
7. ความมีมนุษยสัมพันธ์	3.2487	.4983	สูง
ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์	3.2348	.3993	สูง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อ
ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์

ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านความเป็นผู้นำ	3.02	.52	สูง
1. นำเอาเกร็ดความรู้มาปรับใช้	2.76	.77	ปานกลาง
4. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน	3.06	.82	สูง
8. เผยแพร่ความรู้ใหม่ให้เพื่อนร่วมงาน	3.12	.76	สูง
16. แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้	3.14	.68	สูง
ด้านความสามารถในการสื่อสาร	3.13	.50	สูง
2. อธิบายให้เข้าใจตรงกัน	3.19	.75	สูง
7. เลือกบุคคลได้ถูกต้องเหมาะสม	2.98	.76	ปานกลาง
13. เน้น ทบทวน เพื่อให้ข่าวสารที่เข้าใจง่าย	3.25	.71	สูง
24. พิจารณาข่าวสารอย่างรอบคอบ	3.09	.72	สูง
ด้านความสามารถในการประเมินผลงาน	3.14	.54	สูง
5. ทบทวนผลสำเร็จของงานที่ทำแล้ว	3.30	.71	สูง
19. สรุปรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	2.94	.80	ปานกลาง
25. ำที่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่พบในงาน	3.07	.68	สูง
28. นำมาข้อมูลเพียงบางส่วนมาสรุปและรายงานผล	3.26	.75	สูง

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยภายในตัวศึกษานีเทศก์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	3.26	.46	สูง
3. เลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	3.39	.66	สูง
15. ตัดสินใจโดยอาศัยความคิดริเริ่มของตนเอง	2.94	.72	ปานกลาง
18. วิเคราะห์ข้อมูลก่อนสรุปและตัดสินใจ	3.31	.68	สูง
22. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.40	.65	สูง
ด้านความมีวินัยในตนเอง	3.49	.48	สูง
6. ปฏิบัติด้วยตนเองไม่ให้เป็นคนอื่นเตือน	3.49	.69	สูง
11. พยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	3.46	.63	สูง
14. จดจ่อกับงานจนกว่างานเสร็จ	3.40	.67	สูง
27. เต็มใจทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.60	.60	สูง
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.36	.47	สูง
10. ทหาวิธีใหม่ ๆ ที่ดีกว่ามาใช้ในการทำงาน	3.28	.68	สูง
12. แสวงหารูปแบบ/วิธีการทำงานเป็นคนทันสมัย	3.51	.65	สูง
17. มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.05	.81	สูง
23. ความคิดสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับการฝึกฝนและการใช้	3.59	.59	สูง

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยภายในตัวศึกษานีเทศก์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	3.25	.50	สูง
9. ปรับความเข้าใจเมื่อขัดแย้ง	3.06	.82	สูง
20. เป็นที่พึ่งของเพื่อนได้เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	2.90	.74	ปานกลาง
21. เต็มใจช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน	3.47	.67	สูง
26. ยินดีในความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน	3.57	.58	สูง
ปัจจัยภายในตัวศึกษานีเทศก์ ทั้ง 7 ปัจจัย	3.23	.40	สูง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของคะแนนความคิดเห็นของ
 ศึกษานิเทศก์ที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหาร และพฤติกรรมศึกษานิเทศก์

	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
พฤติกรรมผู้บริหารด้านพฤติกรรมมุ่งคน	2.42	.63	ต่ำ
4. ผู้บริหารพยายามให้ความช่วยเหลือ	2.35	.85	ต่ำ
9. ผู้บริหารวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์	2.06	.82	ต่ำ
14. ผู้บริหารยอมรับฟังข้อ เสนอแนะ	2.71	.83	สูง
20. ผู้บริหารเอาใจใส่ทุกข้อ	1.99	.86	ต่ำ
21. ผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน	2.41	.93	ต่ำ
25. ผู้บริหารให้เกียรติและยกย่อง	2.60	.87	สูง
26. ผู้บริหารเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา	2.45	.90	สูง
36. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความชื่นชม	2.27	.86	ต่ำ
37. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เข้าพบหรือปรึกษาหารือ	2.90	.87	สูง
พฤติกรรมผู้บริหารด้านพฤติกรรมมุ่งงาน	1.92	.47	ต่ำ
5. ผู้บริหารใช้กฎระเบียบเข้มงวด	2.09	.79	สูง
10. ผู้บริหารตรวจสอบการลงเวลาทำงาน	1.71	.87	ต่ำ
15. ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานให้	1.79	.82	ต่ำ
28. ผู้บริหารจัดให้มีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือพิมพ์งาน	1.44	.77	ต่ำ
30. ผู้บริหารนิเทศงานอย่างใกล้ชิด	1.80	.74	ต่ำ
38. ผู้บริหารจัดหางานให้ทำจนเต็มความสามารถ	2.67	.90	สูง

ตาราง 14 (ต่อ)

	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
พฤติกรรมผู้บริหารด้านพฤติกรรมขีดขวาง	2.87	.41	สูง
11. ทำหน้าที่อื่นมากนอกเหนือจากงานในเทศ	3.50	.69	สูง
16. เป็นกรรมการหลายสำนักงาน	3.44	.74	สูง
22. งานหลักคืองานเอกสารและงานสารบรรณ	3.36	.83	สูง
27. ผู้บริหารตรวจสอบกิจกรรมการทำงาน	2.15	.78	ต่ำ
31. ผู้บริหารตรวจสอบแผนการทำงาน	1.98	.72	ต่ำ
32. มีการกิจหลายอย่างที่จะต้องปฏิบัติ	3.49	.71	สูง
35. ผู้บริหารติดตามทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำ	2.19	.78	ต่ำ
พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ด้านพฤติกรรมสนับสนุน	3.13	.53	ต่ำ
1. มีความกระฉับกระเฉง ชยันขันแข็ง	3.04	.73	ต่ำ
17. ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.10	.78	ต่ำ
19. มักพูดแบบน้ำท่วมทุ่งในการประชุม	3.17	.75	สูง
23. ภูมิใจในหน่วยงานของตน	3.17	.86	สูง
33. ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	2.89	.77	ต่ำ
34. ยอมรับนับถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.12	.77	ต่ำ
39. แสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อหน่วยงาน	3.13	.78	ต่ำ
40. มีความพร้อมใจที่จะช่วยกันทำงานให้สำเร็จ	3.18	.79	สูง
42. ชอบพูดขัดจังหวะผู้อื่นในการประชุม	3.32	.81	สูง

ตาราง 14 (ต่อ)

	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ด้านพฤติกรรมมิตรสัมพันธ์	2.41	.52	ต่ำ
2. มีความเป็นเพื่อนกัน	3.22	.77	สูง
7. ชวนเพื่อนไปเที่ยวบ้าน	1.89	.74	ต่ำ
12. ทราบภูมิหลังของเพื่อนร่วมงาน	2.29	.95	ต่ำ
18. พบปะสังสรรค์ในช่วงว่าง	2.26	.89	ต่ำ
24. มีการสังสรรค์ระหว่างกัน	2.28	.79	ต่ำ
29. การพบปะสังสรรค์เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ	1.95	.81	ต่ำ
41. บรรยากาศคอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างสนุกสนาน	2.99	.85	สูง
พฤติกรรมศึกษานิเทศก์ด้านพฤติกรรมแตกแยก	1.77	.51	ต่ำ
3. การประชุมไม่ค่อยมีประโยชน์ไม่มีสาระ	1.77	.78	ต่ำ
6. เมื่อเลิกงานจะกลับบ้านทันที	1.81	.80	ต่ำ
8. กลุ่มเล็กมักมีความเห็นขัดแย้งกลุ่มใหญ่	2.00	.83	สูง
13. กัดดันผู้ไม่ปฏิบัติตามหรือไม่เห็นด้วย	1.50	.74	ต่ำ

ตาราง 15 ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

	\bar{X}	S.D.	ระดับวิสัยทัศน์
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.20	.46	สูง
1. อ่านหนังสือ วารสาร เพื่อทราบแนวคิดและกลยุทธ์	3.27	.69	สูง
4. ความร่วมมือเป็นปัจจัยในความสำเร็จ	3.57	.65	สูง
6. ตื่นเต้นเมื่อความคิดเห็นนำไปพัฒนางานได้	3.25	.75	สูง
15. สนใจวิธีการที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.32	.69	สูง
19. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.43	.62	สูง
20. รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบก่อนกำหนดแนวทาง	3.03	.70	สูง
21. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้สอดคล้องกับความรู้	3.02	.70	สูง
24. บันทึกลำดับความคิดเกี่ยวกับการพัฒนางาน	2.74	.78	ปานกลาง
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.96	.52	ปานกลาง
2. ชอบแลกเปลี่ยนแนวคิดกับเพื่อนร่วมงาน	3.17	.65	สูง
7. ใช้โอกาสในการประชุมพิจารณาอนาคตหน่วยงาน	2.79	.77	ปานกลาง
10. บอกว่าอนาคตของหน่วยงานมีความเป็นไปได้	2.73	.72	ปานกลาง
11. กระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ	3.01	.68	สูง
13. ชอบพูดถึงความสำเร็จของผู้ทำงานในหน่วยงาน	2.90	.78	ปานกลาง
16. มีความสุขเมื่อพูดถึงอนาคตของหน่วยงาน	2.86	.87	ปานกลาง
22. ใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้เข้าใจเป้าหมาย	2.99	.74	ปานกลาง
23. พยายามทำให้เพื่อนร่วมงานไว้ใจซึ่งกันและกัน	3.26	.71	สูง

ตาราง 15 (ต่อ)

	\bar{X}	S.D.	ระดับวิสัยทัศน์
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.12	.51	สูง
3. มีภาพอนาคตของหน่วยงานอยู่ในใจ	2.83	.76	ปานกลาง
5. มีภาพอนาคตของงานอยู่ในใจ	3.28	.67	สูง
8. คาดหวังอนาคตของหน่วยงาน	3.02	.76	สูง
9. มุ่งเน้นความเป็นไปได้ของการบรรลุเป้าหมาย	3.30	.68	สูง
12. มีความคิดกระจ่างชัดว่าหน่วยงานควรเป็นอย่างไร	2.92	.71	ปานกลาง
14. ผันถึงความเป็นเลิศทางวิชาการ	3.22	.73	สูง
17. สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมองการณ์ไกล	3.11	.78	สูง
18. มองโลกในแง่ดีเมื่อพูดถึงการทำให้หน่วยงานดีขึ้น	3.26	.74	สูง

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

จดหมายขอความอนุเคราะห์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- 1 นายเกียรติ อัมพรายนธ์ ผู้อำนวยการสำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- 2 ดร.ปัญญา แก้วเกียรติกุล ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- 3 ดร.อนันตชัย พงศ์สุวรรณ อาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์
- 4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ บุญส่ง อาจารย์สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 5 นางสงบ พงศ์อารยะ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ที่ ทม 1007/1083

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาววรรณพร สุขอนันต์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร. ประสพ แสนคำเควี่อ ประธาน

ดร. อรรณพ โพธิ์สุข กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
จากศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ -
มีนาคม 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณใน
ความช่วยเหลือที่อนุเคราะห์ให้ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ภาคผนวก ค.
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ท่านศึกษานิเทศก์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามที่ท่านจะตอบต่อไปนี้ เป็นส่วนหนึ่งของบริษัฏานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 สอบถามปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์

ฉบับที่ 2 สอบถามบรรยากาศสำนักงาน

ฉบับที่ 3 สอบถามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

คำตอบของท่านทุกคำตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านไม่ว่าในกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมา ตามความเป็นจริงที่สุด และใส่ซองส่งกลับคืนมาให้ข้าพเจ้า ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2540

ความสำเร็จของข้าพเจ้าส่วนหนึ่งมาจากความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของท่าน ข้าพเจ้าขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นางสาววรรณพร สุขอนันต์)

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

ฉบับที่ 1

แบบสอบถามปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์

คำชี้แจง ข้อความข้างล่างนี้ เป็นการบรรยายพฤติกรรมหรือแนวความคิด ซึ่งท่านได้ปฏิบัติหรือได้เกิดความคิดเช่นนั้น โปรดพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับความเป็นจริงตามพฤติกรรมหรือแนวความคิดของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับระดับความเป็นจริง

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด
1. ข้าพเจ้านำเอาเกร็ดความรู้ที่อ่านพบในวารสารมาปรับใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี
2. เมื่อเพื่อนร่วมงานข้องใจหรือเข้าใจผิด ข้าพเจ้าพยายามที่จะอธิบายหรือสื่อความหมายเพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจตรงกัน
3. ข้าพเจ้าจะเลือกแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
4. ข้าพเจ้าชอบไปชมนิทรรศการเกี่ยวกับเทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน
5. ข้าพเจ้าจะทบทวนถึงผลสำเร็จของงานที่ทามาแล้ว เพื่อเป็นข้อคิดในการดำเนินงานครั้งต่อไป
6. ข้าพเจ้าปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง โดยไม่ต้องง้อให้ใครเตือน

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
7. ข้าพเจ้าสามารถเลือกบุคคลที่หาหน้าที่ ด้านการติดต่อ สื่อสารได้ถูกต้องและเหมาะสม
8. ข้าพเจ้ามักจะนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับ มาเผยแพร่ให้ เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ด้วย
9. เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าจะรีบหา ทางทำความเข้าใจกัน
10. ข้าพเจ้าชอบหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมมาใช้ใน การทำงาน
11. ถ้าข้าพเจ้าสนใจทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามหาทาง ทำให้บรรลุผลสำเร็จ
12. ข้าพเจ้าคิดว่าคนที่แสวงหารูปแบบและเลือกวิธีการ ทำงานที่เหมาะสมเป็นคนทันสมัย
13. เนื้อหาข่าวสารที่มีความสำคัญหรือซับซ้อน ข้าพเจ้ามัก จะเน้นย้ำทบทวน โดยเลือกใช้คำที่เหมาะสม เพื่อให้ ผู้รับข่าวสารเข้าใจง่ายขึ้น
14. ข้าพเจ้ามักจะเอาใจจดจ่ออยู่กับงาน จนกว่างานจะ เสร็จ
15. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง โดยอาศัยความคิด ริเริ่มของตนเอง

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
16. วิธีการทำงานที่คิดว่าดีแล้ว อาจทำให้ไม่ประสบผล สำเร็จงานทุกเรื่องได้ ข้าพเจ้าจึงพยายามแสวงหา วิธีการใหม่ ๆ มาใช้
17. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเป็นคนคิดสร้างสรรค์ จะทำให้ การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปด้วยความราบรื่น
18. ข้าพเจ้าจะพิจารณาถึงความเป็นไปได้และวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะลงสรุปและตัดสินใจ ... วิธีการใหม่ ๆ มาใช้
19. ข้าพเจ้าจะสรุปผลการดำเนินงาน/โครงการ รายงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับทราบ
20. เมื่อประสบปัญหาใด ๆ ข้าพเจ้าจะเป็นที่พึ่งของเพื่อน ร่วมงานได้
21. ข้าพเจ้าเต็มใจช่วยเหลือทุกคนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน
22. ข้าพเจ้าจะรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายของเพื่อน ร่วมงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
23. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับวัยหรือ อายุ หากแต่ขึ้นอยู่กับความฝึกฝนและการนำไปใช้
24. ชาวสารแต่ละชนิดจะได้รับการพิจารณาจากข้าพเจ้า อย่างรอบคอบว่า จะใช้วิธีการส่งชาวสารด้วยวิธีการใด เพื่อให้ได้ผลดีที่สุด

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
25. ในการสรุปผลการดำเนินงาน/โครงการ ข้าพเจ้าจะมีข้อเสนอแนะที่ดีเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่พบในการทำงาน
26. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน
27. ข้าพเจ้าเต็มใจทำงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย
28. ข้าพเจ้าจะไม่นำข้อมูลเพียงบางส่วนของการดำเนินงานมาลงสรุปแล้วรายงานผล

ฉบับที่ 2

สอบถามบรรยากาศสำนักงาน

บรรยากาศสำนักงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นภายในสำนักงาน การประถมศึกษา/จังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสำนักงานกับศึกษานิเทศก์และระหว่างศึกษานิเทศก์ด้วยกันเอง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์หนึ่ง แตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่ง และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด/สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

ผู้บริหารสำนักงาน หมายถึง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติงานในหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

คำชี้แจง ข้อความข้างล่างนี้ บรรยายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน โปรดพิจารณาว่า ข้อความใดเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความความคิดเห็น			
	น้อยมาก	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยที่สุด
1. ศึกษานิเทศก์ทำงานสำเร็จด้วยความกระฉับกระเฉง ชยัน ขันแข็ง กระตือรือร้น และมีความสุข
2. ศึกษานิเทศก์มีความเป็นเพื่อนกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนม ซึ่งกันและกัน
3. การประชุมศึกษานิเทศก์เป็นสิ่งที่ไม่ค่อยจะมีประโยชน์และ ไม่มีสาระ

ข้อความ	ระดับความความคิดเห็น			
	น้อยมาก	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย ที่สุด
4. ผู้บริหารสำนักงานพยายามให้ความช่วยเหลือแก่ศึกษานิเทศก์
5. ผู้บริหารสำนักงานใช้กฎระเบียบอย่างเข้มงวด
6. ศึกษานิเทศก์กลับบ้านทันทีที่ได้เวลาเลิกงาน
7. ศึกษานิเทศก์เชิญชวนให้เพื่อนศึกษานิเทศก์ด้วยกันไปเที่ยวบ้านของตน
8. มีศึกษานิเทศก์กลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมักมีความคิดเห็นตรงข้ามกับศึกษานิเทศก์กลุ่มใหญ่
9. ผู้บริหารสำนักงานให้ข้อคิดเห็น หรือวิพากษ์วิจารณ์ศึกษานิเทศก์อย่างสร้างสรรค์
10. ผู้บริหารสำนักงานตรวจสอบการลงเวลาของศึกษานิเทศก์
11. ศึกษานิเทศก์ต้องทำหน้าที่ยื่นอีกมาก นอกเหนือจากงานการนิเทศการศึกษา
12. ศึกษานิเทศก์ทราบภูมิหลังทางครอบครัวของศึกษานิเทศก์คนอื่น ๆ
13. คณะศึกษานิเทศก์ใช้พลังกลุ่มกดดัน ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามเสียงส่วนใหญ่ หรือผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับตน
14. ผู้บริหารสำนักงานยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากศึกษานิเทศก์

ข้อความ	ระดับความความคิดเห็น			
	น้อยมาก	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย ที่สุด
15. ผู้บริหารสำนักงานกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานสำหรับ คณะศึกษานิเทศก์
16. ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นกรรมการหลายงานของสำนักงาน..
17. ศึกษานิเทศก์ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
18. ศึกษานิเทศก์มีเวลาพบปะสังสรรค์ในช่วงที่ไม่มีภารกิจ ในเทศ
19. มีศึกษานิเทศก์มักพูดแบบน้ำท่วมทุ่งหรือไม่เป็นสาระใน การประชุมศึกษานิเทศก์
20. ผู้บริหารสำนักงานเอาใจใส่ทุกข์สุขของศึกษานิเทศก์
21. ผู้บริหารสำนักงานปฏิบัติต่อศึกษานิเทศก์โดยเท่าเทียมกัน.
22. งานเอกสารและงานสารบรรณเป็นภาระหนักของศึกษา นิเทศก์
23. ศึกษานิเทศก์มีความภาคภูมิใจในหน่วยศึกษานิเทศของตน.
24. ศึกษานิเทศก์มีการสังสรรค์ระหว่างกัน
25. ผู้บริหารสำนักงานทำให้เกียรติและยกย่องศึกษานิเทศก์
26. ผู้บริหารสำนักงานเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา
27. ผู้บริหารสำนักงานตรวจสอบกิจกรรมการทำงานของ ศึกษานิเทศก์อย่างใกล้ชิด
28. ผู้บริหารสำนักงานจัดให้มีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือพิมพ์งาน เกี่ยวกับงาน/โครงการต่าง ๆ

ข้อความ	ระดับความความคิดเห็น			
	น้อยมาก	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยที่สุด
29. การพบปะสังสรรค์ระหว่างศึกษานิเทศก์เป็นไปโดยสม่ำเสมอ
30. ผู้บริหารสำนักงานนิเทศงานศึกษานิเทศก์อย่างใกล้ชิด
31. ผู้บริหารสำนักงานตรวจสอบแผนการทำงานของศึกษานิเทศก์
32. ศึกษานิเทศก์มีการกิจหลายอย่างที่จะต้องปฏิบัติ
33. ศึกษานิเทศก์มีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
34. ศึกษานิเทศก์ยอมรับนับถือในความสามารถทางวิชาการของผู้ร่วมงาน
35. ผู้บริหารสำนักงานกำกับติดตามงานทุกสิ่งทุกอย่างที่ศึกษานิเทศก์ทำ
36. ผู้บริหารสำนักงานแสดงให้เห็นถึงความชื่นชมและความประทับใจที่มีต่อศึกษานิเทศก์
37. ผู้บริหารสำนักงานเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์เข้าพบและปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก
38. ผู้บริหารสำนักงานจัดหางานให้ศึกษานิเทศก์ทำงานเต็มความสามารถ
39. ศึกษานิเทศก์แสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อหน่วยศึกษานิเทศก์
40. ศึกษานิเทศก์มีความพร้อมใจกันที่จะช่วยกันทำงานให้สำเร็จ

ข้อความ	ระดับความความคิดเห็น			
	น้อยมาก	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย ที่สุด
41. บรรยากาศเมื่อศึกษานีเทศก์อยู่ร่วมกัน เป็นไปอย่าง สนุกสนาน
42. ศึกษานีเทศก์ชอบพูดขัดจังหวะ ขณะที่ผู้อื่นกำลังพูดใน ระหว่างการประชุม

* ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบทุกข้อ *

ฉบับที่ 3

สอบถามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์

วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของศึกษานิเทศก์ที่ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีสายตากว้างไกล สามารถมองเห็นภาพอนาคตของงานนิเทศการศึกษา ที่พึงปรารถนา โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะทำที่หน่วยศึกษานิเทศก์ ดำเนินการไปในทิศทางนั้น จนบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 24 ข้อ แต่ละข้อบรรยายพฤติกรรมหรือความรู้สึกนึกคิดของศึกษานิเทศก์ ให้ท่านพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับสิ่งที่ท่านประพฤติ ปฏิบัติหรือมีความรู้สึกนึกคิด เช่นนั้นอยู่ โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

หากท่านประพฤติ เช่นนั้น <u>เป็นประจำ</u>	หรือมีความรู้สึกนึกคิด เช่นนั้น <u>ชัดเจน</u> ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง <u>จริงที่สุด</u>
หากท่านประพฤติ เช่นนั้น <u>ค่อนข้างบ่อย</u>	หรือมีความรู้สึกนึกคิด เช่นนั้น <u>ค่อนข้างชัดเจน</u> ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง <u>ค่อนข้างจริง</u>
หากท่านประพฤติ เช่นนั้น <u>เป็นบางครั้ง</u>	หรือมีความรู้สึกนึกคิด เช่นนั้น <u>ไม่ชัดเจนนัก</u> ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง <u>จริงที่สุด</u>
หากท่าน <u>ไม่เคย</u> ประพฤติ เช่นนั้น	หรือ <u>ไม่เคย</u> มีความรู้สึกนึกคิด เช่นนั้น ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง <u>ไม่จริงเลย</u>

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
1. ข้าพเจ้าอ่านหนังสือ หรือวารสารต่าง ๆ เพื่อที่จะทราบแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนางานในเขตการศึกษา
2. ข้าพเจ้าชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานถึงวิธีการที่จะทำให้งานในเขตการศึกษา มีลักษณะเด่นหรือแตกต่างไปจากงานอื่น ๆ
3. ข้าพเจ้ามีพิมพ์เขียว หรือมีภาพในอนาคตของหน่วยศึกษาในเขตที่อยู่ใจแล้วว่า หน่วยศึกษานี้ในเขตนี้ควรจะเป็นอย่างไ
4. ความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หน่วยศึกษานี้ในเขตนี้ประสบความสำเร็จ
5. ข้าพเจ้ามีภาพที่ชัดเจน อยู่ใจแล้วว่างานในเขตการศึกษาที่ดีควรจะเป็นอย่างไ
6. ข้าพเจ้ารู้สึกตื่นเต้น เมื่อได้รับทราบความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานในเขตการศึกษาได้
7. ข้าพเจ้ามักใช้โอกาสในการประชุมศึกษานี้ในเขตนี้ หรือการพบปะกับคณะศึกษานี้ในเขตนี้ เพื่อร่วมพิจารณาถึงอนาคตของหน่วยศึกษานี้ในเขตนี้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
8. ข้าพเจ้ามักคิดว่าครุควรอยู่เสมอว่าในอนาคตนั้น หน่วยศึกษานิเทศก์แห่งนี้ควรจะเป็นอย่างไร และเราจะไปถึงจุดนั้นได้อย่างไร
9. ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานนิเทศการศึกษา ข้าพเจ้ามุ่งเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปไม่ได้
10. ข้าพเจ้าใช้การอุปมาและการเปรียบเทียบให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่า ความผันเกี่ยวกับอนาคตของงานนิเทศศึกษาเป็นสิ่งที่เป็นไปได้
11. ข้าพเจ้ามีวิธีการกระตุ้นให้คณะครูมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ
12. ข้าพเจ้ามีความคิดที่กระจ่างชัดว่าหน่วยศึกษานิเทศก์แห่งนี้ควรจะเป็นอย่างไรในอนาคต
13. ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จของศึกษานิเทศก์ในหน่วยศึกษานิเทศก์นี้
14. ข้าพเจ้าฝันถึงความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลจากงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์
15. ข้าพเจ้ามีความสนใจถึงวิธีการที่หน่วยศึกษานิเทศก์ประสบความสำเร็จ
16. ข้าพเจ้าพูดด้วยความตื่นเต้นและมีความสุขมาก เมื่อพูดถึงอนาคตของหน่วยศึกษานิเทศก์แห่งนี้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริงเป็น บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
17. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมองการณ์ไกลและให้การยกย่องการกระทำนั้น ๆ
18. ข้าพเจ้ามองโลกแง่ดี และมีน้ำใจมาก เมื่อพูดกับเพื่อนร่วมงานถึงเรื่องที่จะทำให้หน่วยศึกษานิเทศก์แห่งนี้ดีขึ้นกว่าเดิม
19. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการพัฒนางานนิเทศการศึกษา
20. ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษารูปแบบเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนางานนิเทศการศึกษา
21. ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและความพร้อมของศึกษานิเทศก์
22. ข้าพเจ้าใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนางานนิเทศการศึกษารูปแบบชัดเจน
23. ข้าพเจ้าพยายามให้เพื่อนร่วมงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
24. ข้าพเจ้าลำดับความคิด เกี่ยวกับการพัฒนางานนิเทศการศึกษาไว้เป็นสายลักษณะอักษร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษา

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาววรรณพร สุขอนันต์
 เกิดวันที่ 1 กันยายน 2501
 สถานที่เกิด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 281/3 ถนนสุนทรเทพ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
 50 ถนนอิสาน อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2517 ม.ศ.3 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม
 พ.ศ.2521 ป.กศ.สูง วิทยาลัยครูบุรีรัมย์
 พ.ศ.2525 กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 พ.ศ.2541 กศ.ม. (วิชาเอกการบริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

บทคัดย่อ

ของ

วรรณพร สุขอนันต์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยศึกษาตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยตัวแปรย่อยคือ ความเป็นผู้นำผู้ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการประเมินผลงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีวินัยในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์และความมีมนุษยสัมพันธ์ (2) ปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยคือ พฤติกรรมมุ่งคน พฤติกรรมมุ่งงาน พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก สำหรับตัวแปรตามคือ วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งแยกเป็นตัวแปรย่อย 3 มิติ คือ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 3,703 คน ที่ปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. 2540 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ช่วงคะแนน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์พหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง
2. ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ความเป็นผู้นำผู้ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และตัวแปรย่อยในปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ ส่วนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น
3. ตัวแปรย่อยทั้งปัจจัยภายในตัวศึกษานิเทศก์และปัจจัยที่เป็นบรรยากาศสำนักงานที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ ทั้ง 6 ปัจจัย ส่วนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรที่น่าสนใจ สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ได้ดีที่สุด คือ ความเป็นผู้นำผู้

FACTORS RELATED TO SUPERVISOR'S VISION UNDER THE OFFICE
OF THE NATIONAL PRIMARY EDUCATION COMMISSION

AN ABSTRACT

BY

WANNAPORN SOOKANAN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

March 1998

The main purpose of this study was to investigate related factors concerning vision perceived by supervisors in the Office of the National Primary Education Commission. Independent variables were classified into two categories. The first category included supervisors' internal factors : learning aspiration, communicative skills, assessment abilities, decision-making skills, self-disciplines, creativity and interpersonal skills. The second one included work-place atmosphere : person-oriented, work-oriented, restrictive, supportive, interactive, and disengaged behaviors. Dependent variables were supervisors' perceived vision classified as three different dimensions : (1) formulation of vision (2) distribution of vision, and (3) implementation of vision.

Populations of the study were 3,703 supervisors working in the Office of National Primary Education Commission in the year of 1997. Out of the total population four hundred supervisors were selected as the sample by multi-stage stratified random sampling.

Three different issues of questionnaire concerning three main features collected data : supervisors' internal factors, work-place atmosphere, and supervisors' vision. All issues of questionnaire utilized four-rating scale measurement.

Statistical analyses used the calculation of mean, standard deviation, multiple correlation Coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

Statistical analyses revealed the following results:

1. The level of supervisors' perceived vision was found significantly high.

2. The independent variables of supervisors' internal factors, namely : learning aspiration, decision - making skills, interpersonal skills, and creativity as well the variables of work - place atmosphere including supportive and interactive behaviors were significantly related to supervisors' perceived vision.

3. All those six independent and minor variables mentioned before were significantly predictable indicators of supervisors' perceived vision, "Learning aspiration" was the most interesting and predictable factor of supervisor' perceived vision.