

รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF FACTORS EFFECTING TO VISIONARY
LEADERSHIP OF VOCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER THE VOCATIONAL
EDUCATION COMMISSION OFFICE

ธีรยุทธ รอสูงเนิน¹ สุวรรณานาควิบูลย์วงศ์² และพัชรา วาณิชวสิน³

Theerayut Rorsoongnoen¹, Suwananarkwiboonwong² and Patchara vanichvasin³

¹ นักศึกษาหลักสูตร ศศ.ต. (สาขาอาชีวศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ สาขาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาบริหารธุรกิจศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

aortheerayut2531@hotmail.com, fedusnww@ku.ac.th, and feduprv@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 446 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติบรรยาย การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี รูปแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 76 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ 1) การพัฒนาตนเอง โดยการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ และ 2) การพัฒนางาน โดยการนำวิธีการ ทฤษฎี หลักการไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง

คำสำคัญ: รูปแบบสมการโครงสร้าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ อาชีวศึกษา ผู้บริหาร ภาวะผู้นำ

Abstract

The purposes of this research were to 1) study a structural equation model of factors effecting to visionary leadership of vocational administrators, 2) investigate the consistency of the development of a structural equation model of factors effecting to visionary leadership and the empirical data and 3) study guideline for development visionary leadership of vocational administrators. The sample is 446 vocational education colleges and 6 experts. The research instruments consist of questionnaire and interview. The statistics used for data analysis were descriptive statistics, structural equation model analysis and content analysis. The research results indicated that the model was conformed to empirical data at a good level. A structural equation model of factors effecting to visionary leadership of vocational administrators were the communication, learning person, emotional intelligence, creativity and organization climate. The causal model revealed 76 percent on the variance of visionary leadership. Guidelines to develop visionary leadership of vocational administrators were: 1) the self development by obtaining or acquiring new knowledge and 2) the work development by creates flexible organization to achieve its goals.

Keywords: Structural Equation Model; Visionary Leadership; Vocational Educational; Administrators; Leadership

1. บทนำ

กระแสความเปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันให้ประเทศไทยปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีทักษะการคิด และปรับตัวได้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาคนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การอาชีวศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แม้การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยจะผ่านมารวมทศวรรษแต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จประกอบกับในช่วงที่ผ่านมาสถานการณ์ด้านการผลิตและการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยยังมีปัญหา กล่าวคือกำลังคนระดับอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย ทำให้ประเทศขาดกำลังคนระดับกลาง รวมทั้งกำลังคนที่ผลิตได้มีคุณลักษณะทั้งด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานประเทศ [1] สถานการณ์และแนวโน้มด้านคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนโดยเฉพาะระดับอาชีวศึกษายังมีเด็กที่สนใจเรียนต่อสายอาชีพในสัดส่วนที่น้อย ทำให้สัดส่วนผู้เรียนด้านอาชีวศึกษามีน้อย ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานระดับกลางอย่างรุนแรงและต่อเนื่อง [2]

การขับเคลื่อนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ผู้นำต้องคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคต ทำให้สามารถดำเนินงานไปสู่ทางที่ถูกต้อง ขณะเดียวกันมีการจัดเตรียมองค์การในการผลิตผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพอย่างพร้อมเพรียง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะทำงานในลักษณะบูรณาการ โดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่วางไว้ เน้นภาพรวม โดยใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีจิตนาการและมุ่งผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้ รวมถึงการมองอนาคตต้องอาศัยความคิดจินตนาการที่กว้างไกล เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา [3] ซึ่ง Sergiovanni [4] ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการตระหนักถึงความรู้สึกความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองในการกระตุ้นภายในจิตใจ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการแสดงความคิดเห็น และการกระทำของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล มองโลกในแง่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข [5] บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (organization climate) เป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งระบบการบริหารงานของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร [6] ความสามารถในการสื่อสาร (communication) เป็นปัจจัยที่เป็นกระบวนการติดต่อรับส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย [7] ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นความคิด การทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม [8] และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (learning person) เป็นทักษะอันเกิดจากการสะสมความคิดและความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย นำความรู้ความคิดมาผสมผสานกันเพื่อสร้างเป็นรูปแบบและทิศทางใหม่ที่แตกต่างจากเดิม มีความอยากรู้ ชอบที่จะเรียนรู้และแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ [9]

การศึกษารูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะนำไปสู่องค์ความรู้ที่ทำให้เข้าใจในเชิงลึกถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษาว่ามีลักษณะอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะเป็นประโยชน์ทั้งการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับผู้บริหารอาชีวศึกษา นำไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพเทียบเท่าระดับสากล เพื่อความยั่งยืนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 892 คน จากสถานศึกษาอาชีวศึกษาขนาดใหญ่ 892 แห่ง ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้นหรือตัวแปรสาเหตุ คือ ปัจจัยหรือสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ 1. ตัวแปรปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 2) การสร้างความพันธึกับผู้อื่น 3) การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น 4) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และ 5) การตระหนักรู้อารมณ์ของตน 2. ตัวแปรปัจจัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การสร้างบรรยากาศเชิงบวก 3) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และ 4) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม 3. ตัวแปรปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) รูปแบบการสื่อสาร 2) ทักษะการสื่อสาร และ 3) ช่องทางการสื่อสาร 4. ตัวแปรปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ความละเอียดลออในการคิด 2) ความคิดริเริ่ม 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความคล่องแคล่วในการคิด 5. ตัวแปรปัจจัยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) เจตคติต่อการเรียนรู้ 2) การแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และ 3) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ตัวแปรตามหรือตัวแปรผล คือ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) สร้างรูปแบบบนพื้นฐานขององค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และนำรูปแบบไปตรวจสอบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยผสมผสาน (mixed methodology) ในรูปแบบการผสมผสานแบบนำ-แบบรอง (dominant-less dominant designs) โดยการศึกษาเชิงปริมาณ (qualitative research) เป็นตัวหลักและการศึกษาเชิงคุณภาพ (quantitative research) เป็นตัวรองเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปอธิบายเสริมข้อค้นพบจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุนความสัมพันธ์เชิงตรรกะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกัน เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมากำหนดรูปแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ตามสมมติฐาน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 892 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 446 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ครั้งที่ 1 สุ่มตัวอย่างจังหวัด โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก โดยการใช้เกณฑ์การคำนวณประมาณค่าร้อยละ 50 ของจำนวนจังหวัด ได้ทั้งหมด 38 จังหวัดจากทั้งหมด 77 จังหวัด ครั้งที่ 2 สุ่มตัวอย่างสถานศึกษา โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก โดยการใช้เกณฑ์การคำนวณประมาณค่าร้อยละ 50 ของจำนวนสถานศึกษา ได้จำนวนทั้งสิ้น 446 แห่งจากทั้งหมด 892 แห่ง ครั้งที่ 3 สุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก โดยการใช้เกณฑ์การคำนวณประมาณค่าร้อยละ 50 ของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 892 คนเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 446 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้รับใบอนุญาตสถานศึกษา ผู้จัดการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในสถานศึกษา และผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 446 แห่ง ปีการศึกษา 2559 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพข้อคำถาม ด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ซึ่งได้ค่าสอดคล้องของ IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ทุกรายการคำตอบแสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความตรงตามเนื้อหาทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้วิธีของ Cronbach โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงที่สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามที่ส่งไป 446 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวน 356 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ สถิติบรรยาย การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง สถิติอ้างอิง การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเสริมความแกร่งของผลการศึกษาเชิงปริมาณใช้เป็นข้อสรุปซึ่งสะท้อนความเป็นจริง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi structured interview) จำนวน 6 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) คัดเลือกจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2560 2) มีประสบการณ์ในการเป็นผู้อำนวยการอย่างน้อย 15 ปี กำหนดหัวข้อคำถามให้สอดคล้องกับรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนา นำข้อมูลที่ได้และจากการบันทึกเทปมาถอดความและสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่กำหนดไว้เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และการตระหนักรู้อารมณ์ของตน 2) ปัจจัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม 3) ปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ รูปแบบการสื่อสาร ทักษะการสื่อสาร และช่องทางการสื่อสาร 4) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความละเอียดลออในการคิด ความคิดริเริ่ม ความยืดหยุ่นในการคิด และความคล่องแคล่วในการคิด 5) ปัจจัยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ เจตคติต่อการเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

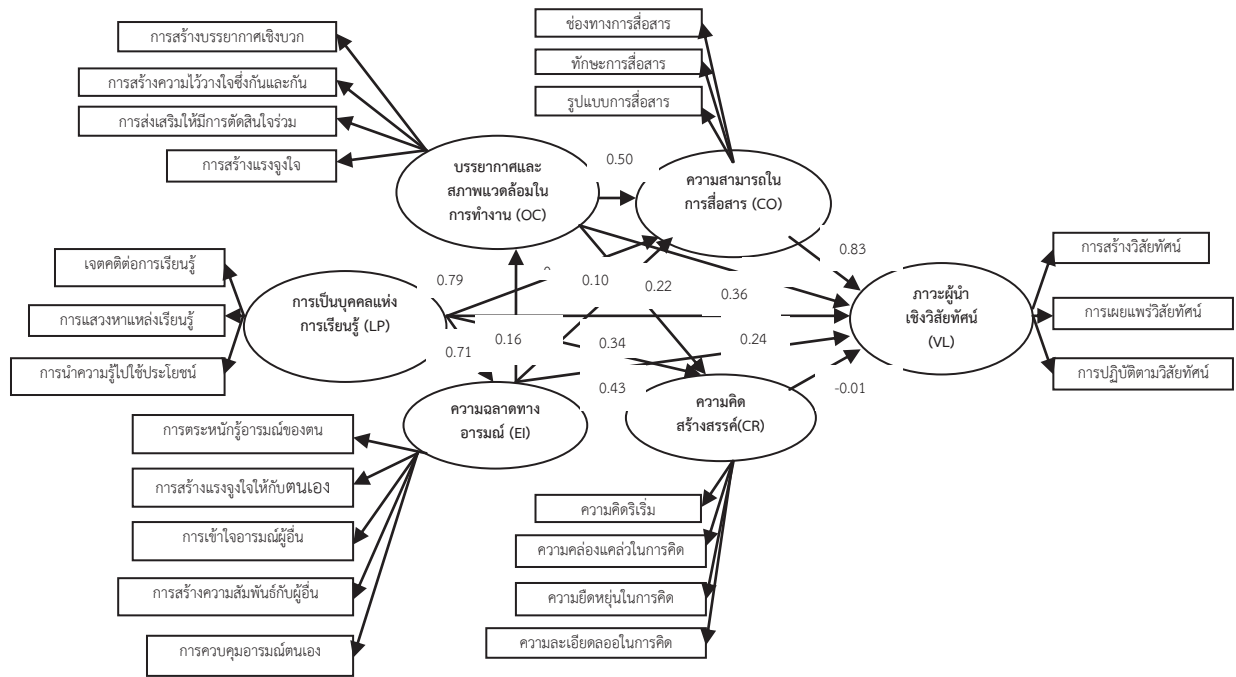
ผลการวิจัยระยะที่ 2

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในระดับดี กล่าวคือ ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 41.11 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 31 มีความเป็นไปได้เท่ากับ 0.11 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.030 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.92 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.003 เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรปัจจัย พบว่า 1) ตัวแปรปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มากที่สุด โดยพบว่า ช่องทางการสื่อสาร มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ รูปแบบการสื่อสาร และทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ 2) ตัวแปรปัจจัยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์รองลงมา โดยพบว่า การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ เจตคติต่อการเรียนรู้ และการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ 3) ตัวแปรปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์รองลงมาโดยพบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ 4) ตัวแปรปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์รองลงมาโดยพบว่า ความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ความละเอียดลออในการคิด ตามลำดับ และ 5) ตัวแปรปัจจัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์น้อยที่สุด โดยพบว่า การสร้างบรรยากาศเชิงบวก มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก มีค่าตั้งแต่ 0.00-1.00 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (VL) มีค่าเท่ากับ 0.76 แสดงว่าปัจจัยตัวแปรในรูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้ ร้อยละ 76 ซึ่งเกิดจากการพยากรณ์ร่วมกันของตัวแปรปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (EI) ที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 51 ตัวแปรปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร (CO) ที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 95 ตัวแปรปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (CR) ที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 85 และตัวแปรปัจจัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (OC) ที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 83

เมื่อพิจารณาเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.71-0.96 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (OC) กับตัวแปรปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร (CO) มีค่าสูงสุด คือ 0.96 รองลงมา คือ ตัวแปรปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร (CO) กับตัวแปรปัจจัยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (LP) มีค่าเท่ากับ 0.95 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ที่มีค่าต่ำสุด คือ ตัวแปรปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (EI) กับตัวแปรปัจจัยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (LP) มีค่าเท่ากับ 0.71 ดังรูปที่ 1

ขนาดอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (VL) จากรูปแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร ปัจจัยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ พบว่า 1) ความสามารถในการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่าน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่าน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ 4) ความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 5) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่าน ความสามารถในการสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ ดังตารางที่ 1



รูปที่ 1 ผลการทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา

ตัวแปรผล ปัจจัยเชิง สาเหตุ	VL			EI			OC			CO			CR		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
EI	0.2**	0.0*	0.3**	---	-	-	0.1**	-	0.1**	0.1**	0.0**	0.1**	0.4**	0.0**	0.4**
OC	0.5**	0.4**	0.1**	-	-	-	-	-	-	0.5**	-	0.5**	0.2**	-	0.2**
CO	0.8**	-	0.8**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CR	0.0**	-	0.0**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LP	0.3**	0.4**	0.8**	0.7**	-	0.7**	0.7**	0.1**	0.9**	0.4**	0.5**	0.9**	0.3**	0.5**	0.8**
ค่าสถิติ	$\chi^2=41.11, df = 31, \chi^2/df=1.32, P = 0.11, RMSEA = 0.030 GFI = 0.99, AGFI = 0.92, RMR = 0.003$														
ตัวแปร	FO	AR	IM	ES	SM	EM	IN	EC	PC	TR	SC	MO	CC	CS	CF
ความเที่ยง	0.48	0.63	0.97	0.60	0.93	0.71	0.87	0.86	1.01	0.81	0.73	0.95	0.86	0.79	0.80
ตัวแปร	OG	FL	FE	EL	AC	SA	AT								
ความเที่ยง	0.84	0.84	0.85	0.82	0.74	0.82	0.96								
สมการ โครงสร้าง	VL	EI	OC	CO	CR										
R ²	0.76	0.51	0.83	0.95	0.85										
เมทริกซ์ สหสัมพันธ์	VL	EI	OC	CO	CR	LP									
VL	1.00														
EI	0.74	1.00													
OC	0.75	0.73	1.00												
CO	0.84	0.76	0.96	1.00											
CR	0.77	0.84	0.85	0.87	1.00										
LP	0.83	0.71	0.91	0.95	0.85	1.00									

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยระยะที่ 3

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดังนี้

1) การพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้หรือการแสวงหาความรู้ การเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น การสำรวจตนเอง ด้านความพร้อมและการยอมรับในการปรับปรุงตนเอง ในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการปรับวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต มีการคิดโครงการใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเองหรือองค์กร สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยจัดเตรียมอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมเพรียง เพื่อให้สามารถแสวงหาความรู้ได้ทุกที่ ทุกโอกาส ทำตนเป็นแบบอย่างว่าเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีการแนะนำหนังสือ เอกสาร นวัตกรรมและเทคโนโลยีแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการตามโอกาสอันควร เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการไปทัศนศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

2) การพัฒนางาน โดยการนำวิธีการ ทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์ต่างๆ ไปปรับใช้เพื่อแก้ปัญหา เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร การสร้างนวัตกรรมในองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีจุดมุ่งหมายงานที่ชัดเจน มีการวางแผน การปฏิบัติงานและการติดตามและประเมินผลงาน มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ไม่ซ่อนเร้น มีการมอบหมายงานตามบทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

6. สรุปและอภิปรายผล

ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ ปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร ปัจจัยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาเพื่อยกระดับการดำเนินงานให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ สามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน รวมทั้งกระตุ้นให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและนำบุคลากรไปสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถและยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รวมทั้งจุดประกายความคิดสร้างสรรค์และใช้พลังใจให้บุคลากรทำงานไปตามเป้าหมายที่วางไว้จนสำเร็จเพื่อประสิทธิผลของงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับ Nanus [10], Manning and Robertson [11], Kantabutra and Avery [12], Groves [13], Thomas [14], จิตินา วรณศิริ [15] และนิกัญชลา ลั่นเหลือ [16] ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ปัจจัยชีวสังคม วัฒนธรรมองค์การ ความใฝ่รู้ การจัดการข้อมูล ความรู้ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่าน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จากข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นการเรียนรู้จักอารมณ์ ความรู้สึกของตนให้ตระหนักมีสติรู้เท่าทันสาเหตุ ความแปรผันด้านอารมณ์ของตน เป็นการเรียนรู้ บริหารจัดการอารมณ์ไปในทางที่สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเองในทางที่สร้างสรรค์ทำให้เกิดการทำงานร่วมมือที่สร้างสรรค์ ส่งผลต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลให้เป็นไปอย่างราบรื่น และยังก่อให้เกิดการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์เกิดการบริหารจัดการที่ให้เกิดยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรพินทร์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ์ วิสาสลักษณ์ ชวัลลสี [17], สุพัฒนา หอมบุปผา [18], William [19] และ Hay and McBer [20] ศึกษาการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ด้วยสติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญความยากลำบาก พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนั้นยังไปสอดคล้องกับคำพูดของผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสัมภาษณ์ ที่บอกว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา เราต้องมีสติตลอดเวลาในการสื่อสาร สามารถอ่านคนที่อยู่ตรงหน้าเราได้ มีการบริหารอารมณ์ การนั่งการรับฟัง การให้เหตุผล การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ไม่ว่าจะทำอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม เราต้องรู้จักอารมณ์ของตัวเอง เอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น

ตัวแปรปัจจัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยมีทิศทางผกผัน ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่าน ความสามารถในการสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า ปัจจัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีทิศทางผกผัน นั่นคือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานดี แนวโน้มการเกิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ก็จะน้อย ชัดแย้งกับแนวคิดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากเมื่อผู้บริหารสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการดูแลซึ่งกันและกันแบบพี่น้อง บุคลากรทำงานแบบมีส่วนร่วม ช่วยกันคิดช่วยกันทำจึงทำให้การใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์น้อยลง อย่างไรก็ตามบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อน มีความหมายแตกต่างกันไป เมื่อนำไปใช้ในกลุ่มบุคคลและบริบทที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกันเป็นทางบวก สอดคล้องกับ Rogers [21], Smith and Hildreth [22], Osborn [23], Litwin & Stringer [24], รัศมี ธนยธร [25], วิชัย ปาละศักดิ์ [26], Steers & Porter [27] และ วิโรจน์ สารรัตน์ สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ [28] ที่ให้ทัศนะว่า การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรนั้นๆ ว่าเป็นบรรยากาศแบบเปิดหรือแบบปิด การติดต่อสื่อสารที่ดีย่อมเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนั้นยังไปสอดคล้องกับคำพูดของผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสัมภาษณ์ ที่บอกว่า ปัจจัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา เราต้องพัฒนาสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และเอื้อต่อบุคลากรในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรก็จะมีแนวคิดในการพัฒนา โดยการสร้างความเป็นพี่น้อง ต้องดูบริบทขององค์กร มีการให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้การสนับสนุน สร้างแรงจูงใจ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องเป็นประจำ รวมถึงให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในระดับสูง และให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม มองเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน บรรยากาศต้องทันโลก ทันสมัย จัดภูมิทัศน์ใหม่ให้ร่มรื่น

ตัวแปรปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า ปัจจัยความสามารถในการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้นำต้องมีทักษะการสื่อสารด้วยการพูด การฟังการสนทนา การซักถาม ผู้นำสามารถใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างหลากหลาย ใช้การสื่อสารแบบสองทางและเปิดเผยเพื่อให้เข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ [28] และ วิชัย ปาละศักดิ์ [26] พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเชิงสาเหตุความสามารถในการสื่อสาร นอกจากนั้นยังไปสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กล่าวว่า ปัจจัยความสามารถในการสื่อสารมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา โดยมีทักษะในการพูด ทักษะในการเขียน ทักษะในการฟังหรือใช้ภาษาท่าทางที่เหมาะสมให้สมาชิกเกิดการยอมรับและเห็นคล้อยตาม รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจ ก่อให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางที่คาดหวัง ซึ่งจะนำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ตัวแปรปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยมีทิศทางผกผัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในทิศทางผกผัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง คือ ขาดความสามารถในการสื่อสาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ขาดความฉลาดทางอารมณ์ หรือขาดการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ แต่ถ้าไม่ได้รับการยอมรับ สนับสนุนหรือการนำไปปฏิบัติตาม แนวโน้มการเกิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ก็จะน้อย จึงทำให้การใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์น้อยลง อย่างไรก็ตามความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดและทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหา โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม เมื่อความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารมีความแตกต่างกัน ย่อมทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตของความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกันเป็นทางบวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิโกญลลา ลันเหลื่อ [16] และ จิตินา วรณศรี [15] พบว่า ตัวแปรปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยมีทิศทางไม่ผกผัน อย่างไรก็ตามความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดนวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ

นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมี แต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากันและบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกัน

ตัวแปรปัจจัยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่าน ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า ปัจจัยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องจากความใฝ่รู้เป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนให้มีความรอบรู้ ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลง และนำมาซึ่งข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการวิเคราะห์แนวโน้มและการสร้างภาพในอนาคตการเรียนรู้ของผู้นำจะเป็นจุดเริ่มต้น เพราะผู้นำเป็นต้นแบบของบุคลากรในองค์กร ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ผู้นำจึงต้องใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวัง และสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Peter Senge [29] และ กาญจนา บุญภักดี [30] พบว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ที่มีทักษะ และความสามารถ เป็นกรณีพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในทฤษฎีระดับสูง และมีวิธีแยบยลในการประยุกต์นำความรู้มาปฏิบัติหน้าที่การทำงานในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม เป็นบุคคลที่มีพลังสมอง มีความรู้มีทักษะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี ข้อมูลต่างๆ มุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อความสำเร็จ รู้จักสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความพอใจ มีความยืดหยุ่น และเป็นผู้มีความรู้ในสาขาที่ปฏิบัติอย่างแม่นยำ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ การพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน ในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเรียนรู้หรือการแสวงหาความรู้ การเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่วนในการพัฒนางาน โดยการนำวิธีการ ทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์ต่างๆ ไปปรับใช้เพื่อแก้ปัญหา สอดคล้องกับ Nanus [10] พบว่า การขับเคลื่อนให้สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคต ทำให้สามารถดำเนินงานไปสู่ทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะทำงานในลักษณะบูรณาการ โดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่วางไว้ เน้นภาพรวม โดยใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีจินตนาการและมุ่งผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้ รวมถึงการมองอนาคตต่ออนาคตด้วยความคิดจินตนาการที่กว้างไกล เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] Charoenwongsak, K. 2017. **The importance of creativity for executive strategic leaders professional development.** Bangkok: L.T. Press.
- [2] Narkwiboonwong, S. 2016. **Vocational leadership.** Bangkok: Kasetsart University.
- [3] Kanhan. R. L. 2008. **The social psychology of organizations.** New York: Wiley.
- [4] Sergiovanni, M. 1993. **Leadership: System thinkers in action.** London: Sage.
- [5] Weisinger, B. 1998. **The essentials of school leadership.** London: Paul Chapman.
- [6] Koys, G. 1991. **Insiders and Outsiders: Women's movement and organizational effectiveness.** *Canadian Review of Sociology and Antropology*, 33(3), p. 391-410.
- [7] Lunenburg, H. 1991. **Handbook of leadership: A survey of theory.** New York: The Free Press.
- [8] Torance, I. 1962. **Effective strategic leadership.** London: Macmillan.
- [9] Kanyankitti, P. 2014. **Educational leaders.** *Journal of Education*, 13(1), p. 44-52.
- [10] Nanus, B. 1992. **Visionary leadership.** San Francisco: Jossey-Bass.
- [11] Manning, W. and Robertson, R. 2002. **Strategies for developing.** New Jersey: Prentice-Hall.
- [12] Kantabutra, F. and Avery, M. 2004. **Educational leadership.** New Jersey: Prentice – Hall.
- [13] Groves, V. 2005. **Lesson in strategic leadership for service.** New York: McGraw.
- [14] Thomas, G. 2005. **Leadership behavior.** New Jersey: Career Press.
- [15] Wansi, C. 2007. **Model of causal relationship of factors affecting the vision of school administrators.** Basic Thesis. Educational Administration, Naresuan University.

- [16] Lonlua, N. 2012. **Structural equation model of vision leadership of basic school administrators.** Ph.D. thesis Educational Administration, KhonKaen University.
- [17] Chuchom, O., Sukhan, A. and Chuawanli, W. 1999. **Vocational education.** Bangkok: Partnership.
- [18] Hombuppa, S. 1999. **Creative thinking with intelligence emotional intelligence the ability of primary 6 student.** Master Thesis Educational Measurement, Naresuan University.
- [19] Willium, L. 1994. Effective classroom management. **Journal of Elementary School**, 8(2), p. 219-231.
- [20] Hay, W. and McBer, R. 2000. **Managing effective organization: An introduction.** Boston: Kent publishing company.
- [21] Rogers, L. 1959. **Taxonomy of educational objectives handbook.** New York: David McKay Co Inc.
- [22] Smith, K. and Hildreth, J. 1971. My personal journey toward professionalism. **Young Children**, 49(6), p. 69-71.
- [23] Osborn, P. 1973. **Principles of language learning and teaching.** New York: Pearson Education.
- [24] Litwin, B. and Stringer, H. 1968. Tolerance of ambiguity: A trait of the creative personality. **Creativity Research Journal**, 25(2), p. 232-237.
- [25] Tanyatorn, R. 2010. Education and human resource. **Journal of Education**, 5(1), p. 103-117.
- [26] Palasak, W. 2005. **Education reform: an overhaul of the way of survival.** 2rd ed. Bangkok: Sodsri-Saritwong Foundation.
- [27] Steers, D. and Porter, B. 1979. **Creating training miracles.** Sydney: Prentice Hall.
- [28] Sanrattana, W. and Phruk, S. 2002. School administrators and organizational atmosphere. **Journal of Education**, 25(2), p. 17-28.
- [29] Peter, S. 1990. **A new look at management communication in management.** San francisco: McGraw-Hill Book Company.
- [30] Boonphak, K and Innoi, P. 2017. Learning management to Thailand 4.0: Active learning. **Journal of Industrial Education**, 16(1), p. 1-4.