

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกแห่งการสื่อสารที่ไร้พรมแดนและเป็นโลกที่เราได้ยินจนคุ้นเคยว่า โลกาภิวัตน์ปัจจุต่างๆไม่หยุดนิ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีการแข่งขันกันโดยใช้ความรู้ ความคิด ความเป็นมาตรฐาน ความมีคุณภาพ ความรับผิดชอบทางสังคม ความมีคุณธรรม จริยธรรม การปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียวไม่เป็นการเพียงพอการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น บุคคล หน่วยงาน องค์กร หรือประเทศใดที่มีองค์ความรู้มากกว่า จะมีความได้เปรียบ การมองไปข้างหน้าจะทำให้เกิดการพัฒนา และการคิดใหม่เท่านั้นที่จะทำให้อยู่รอด ซึ่งเป็นผลให้องค์กรต้องพัฒนาแนวคิดทางการจัดการที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและวิสัยทัศน์เป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนา เป็นความคาดหวังที่บุคคลหรือองค์กรหรือประเทศปรารถนาที่จะบรรลุในอนาคต เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับ บุคคล ในระดับองค์กรและระดับประเทศ วิสัยทัศน์เป็นพิมพ์เขียวเพื่อบอกวิธีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวเพื่ออนาคต เป็นเครื่องชี้นำหน่วยงานให้ไปสู่อนาคตนอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความฝันแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นหน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้นเป็นหน่วยงานที่พึงปรารถนา และบุคลากรจะเกิดความรู้สึกผูกพันมุ่งมั่นในการทำงาน ได้ก็ต่อเมื่อได้เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดฝันร่วมกัน(วรนุช แสงนันทนวล. 2545 : 11)

องค์กรจะพัฒนาให้มีความก้าวหน้ามีความเข้มแข็งได้นั้น ทุกคนในองค์กรต้องช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานหรือที่เรียกว่าต้องสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่ดีต้องระบุภาพในอนาคตได้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และสิ่งที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์ต้องเกิดจากการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ปัญหาของการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติมักเกิดจากการที่ผู้บริหารไม่สามารถสื่อสารข้อความวิสัยทัศน์ให้เข้าถึงจิตใจของผู้ร่วมงานได้ นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังขาดการทบทวนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการใช้วิสัยทัศน์ของคนใดคนหนึ่งมากกว่าวิสัยทัศน์ขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญกว่าข้อความวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกฝ่าย ที่ประกอบด้วยการย้อนอดีต มองปัจจุบันวาดฝันอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรหรืออาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการประชุมคันทหาอนาคตร่วมกัน (สำนักพัฒนาระบบบริหาร. 2547 : 98) และถ้ามีวิสัยทัศน์

แต่ไม่ลงมือทำก็เท่ากับฝันไป ขยันทำแต่ไม่มีวิสัยทัศน์ก็เท่ากับว่าเสียเปล่า มีวิสัยทัศน์และขยันทำด้วยจะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้อย่างสำเร็จ (Barker. 2006 : ออนไลน์) การดำเนินการเพื่อขอให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของมาตรฐานสากลประเทศไทย (P.S.O.) นั้น ประกอบไปด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน 2) การกำหนดภารกิจและเป้าหมาย 3) การกำหนดกิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการ 4) การเริ่มดำเนินการและ 5) การตรวจติดตามอย่างต่อเนื่อง (วรเดช จันทรศร. 2542 : 21) การจะพัฒนาองค์กรเพื่อให้ได้รับการรับรอง หรือผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานสากลประเทศไทย (Thailand International : P.S.O.) จะต้องมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบรวมทั้งเมื่อจะลงมือปฏิบัติก็จะต้องปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับ ทั้งนี้ก็เพื่อยึดเอาหลักการของ P.S.O. ซึ่งเน้น เรื่องของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) ของสมาชิกในองค์กร ขั้นตอนของการทำ P.S.O. ประกอบด้วย 10 ขั้นตอนดังนี้ ซึ่งหนึ่งใน 10 ขั้นตอนคือ กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและการจะได้มาซึ่งการทำงานถึง 10 ขั้นตอนดังที่กล่าวจะต้องอาศัยการวางแผนและออกแบบระบบการทำงานอย่างดี ดังนั้น เพื่อให้ การเตรียมการรวมทั้งการทำงาน P.S.O. สามารถบรรลุเป้าหมายได้ องค์กรต่างๆ จะต้องเตรียมการในสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ 1) ตั้งคณะกรรมการพัฒนา P.S.O. ชุดต่างๆ เช่น คณะกรรมการผลักดัน คณะกรรมการกรมคุณภาพ ซึ่งคณะนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารของหน่วยงาน คณะกรรมการประชาสัมพันธ์ คณะกรรมการเทคนิค คณะนี้เอาไว้ทำงานเชิงเทคนิค เช่น จัดทำแผนภูมิ จัดทำระบบเอกสาร เตรียมการนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย อะไรทำนองนี้ คณะกรรมการอาจจะมากกว่านี้ แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน 2) จัดประชุมแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ฯลฯ (ประชาสรรค์ แสนภักดี. 2004 : ออนไลน์)

ปีเตอร์ เอ็ม เซ็งกิ (Senge. 1990 : 10-11) ได้เสนอแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวินัยหรือการฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลและจะเป็นตัวผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ คือ

1. บุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองหรือเป็นนายของตนเอง การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้เพื่อขยายความสามารถในระดับบุคคลสร้างสรรค์ให้บังเกิดผลลัพธ์ที่ปรารถนาและเป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้นที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่สมาชิกได้เลือกสรรไว้ เมื่อสมาชิกในองค์กรมีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ทุกคนมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. รูปแบบความคิด (Mental models) เป็นการรับรู้จิตใจของคนในองค์กร ภาวะทางจิตใจทัศนคติ การมองโลกตลอดจนความเชื่อของคนซึ่งมีผลกระทบมาจากการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งเป็นตัวสะท้อนต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรในการตั้งข้อสมมุติฐานเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เมื่อสมาชิกขององค์กรมีการรับรู้ภาพลักษณ์สภาพโดยรอบอย่างถูกต้องรวมทั้งมีวิธีการสร้างความเข้าใจเพื่อการตัดสินใจหรือมีวิธีการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอย่างเหมาะสม

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความปรารถนาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์กร สมาชิกทุกคนมีความตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กรเพื่อช่วยให้สมาชิกเกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจและให้ข้อมูลต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรสมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร สนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของทุกคนในองค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกแต่ละบุคคลในการแลกเปลี่ยนและการพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้นไป การเรียนรู้ของทีมส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลให้มีประสิทธิผลมากขึ้น สมาชิกในทีมเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกันโดยการสื่อสารข้อมูล สนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การเรียนรู้ระหว่างบุคคลเกิดจากการฝึกปฏิบัติและการทดลองร่วมกัน

5. ความคิดเป็นระบบ (System thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบายและการทำความเข้าใจประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวอย่างเป็นระบบ เป็นแนวคิดที่จะช่วยให้เราสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การคิดเป็นระบบครบวงจร เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความรู้ที่เป็นสหวิทยาการ นำมาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ เป็นกรอบของการสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นแนวทางหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดพลังร่วมของบุคคลในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เป็นวินัยหนึ่งของลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็งกิ (จาจัวร์ณ ทิมทอง, 2545 : 36) วิสัยทัศน์มี

ความสำคัญและมีความจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรจะช่วยให้ผู้นำมีกรอบความคิดในการทำงานและวิธีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่เยาวชนของชาติทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนราชการขนาดใหญ่มากที่สุดในประเทศไทย ได้ร่วมใจจับมือกันมั่น ท่วมเทสรรพกำลัง เพื่อผลักดันภารกิจอันยิ่งใหญ่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ร่วมร้อยดวงใจกันสร้างคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย ให้สามารถยกระดับคุณภาพประชาชนเทียบเท่ามาตรฐานอารยประเทศความสำเร็จในการปฏิบัติราชการก็จะปรากฏแก่สาธารณชน และเป็นประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อประเทศชาติสืบไป ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธ์การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ฉะนั้นการที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้จะต้องมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : ออนไลน์)

สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพในโลกยุคโลกาภิวัตน์ สถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่คณาจารย์ นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องเป็นบุคคลที่มีความใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ความรู้สามารถแสวงหาได้ ความรู้ไม่ได้หยุดนิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากทั่วโลกได้มีการแสวงหา ความรู้ในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องด้วย งานวิจัยหรือจากการศึกษาค้นคว้า จนเกิดความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา โดยมีเทคโนโลยีการสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการถ่ายทอดความรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้นและทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ตลอดเวลา ดังนั้นความเป็นองค์กรของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษาได้เจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็น บุคคลที่มีคุณภาพอย่างแท้จริงและสามารถเป็นคนดี คนเก่ง และดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : ออนไลน์)

สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่าโลกและสังคมรอบๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรและสถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ผู้ปกครอง คณะครูอาจารย์ ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชนร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความประสงค์อันสูงส่งหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบัน

พัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจหรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา พร้อมด้วยเป้าหมาย มาตรฐาน แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงานแจ้งสาธารณชนและส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้ กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ โดยให้บุคคลต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีพลังผลักดันให้แผนกลยุทธ์ที่สถานศึกษาสร้างขึ้น ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีทิศทางก่อให้เกิดเจตคติในทางที่สร้างสรรค์ดีงามแก่สังคม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 25) กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นทำได้หลายรูปแบบ แต่สิ่งที่มีเหมือนกันก็คือ วิสัยทัศน์ ต้องกำหนดขึ้นโดยคณะผู้นำขององค์กร ซึ่งร่วมกันกำหนดขึ้นโดยการระดมความคิดเห็น วิสัยทัศน์ ต้องมีความชัดเจน ความยาวเหมาะสมกับโครงสร้างขนาด และลักษณะขององค์กรบอกได้ว่าองค์กรจะเป็นอย่างไร และทำอะไรในอนาคต รวมทั้งระบุความเชื่อที่เป็นพื้นฐานนำไปสู่วิสัยทัศน์นั้น วิสัยทัศน์ของแต่ละองค์กร ควรมีเอกลักษณ์พิเศษเฉพาะตัวเพื่อจำแนกให้แตกต่างจากองค์กรอื่นๆได้ นอกจากนี้วิสัยทัศน์ของแต่ละหน่วยงานย่อยในองค์กร จะต้องสอดคล้องหรือสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วย

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสร้างองค์กรที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วม เป็นการบูรณาการให้เกิดเป็นภาพ หรือสิ่งที่ประสงค์จะไปให้ถึงให้ได้ในอนาคต การกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีความชัดเจนและเมื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการต้องช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์นั้นด้วย (ประชาธรรม์ แสนภักดี. 2544 : ออนไลน์) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นภาพกว้างๆ ของหน่วยงานและการดำเนินงานของหน่วยงานที่เชื่อมโยงให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นภาพรวมของทั้ง โครงสร้างองค์กร ส่วนประกอบขององค์กรและสิ่งที้องค์กรดำเนินการอยู่ว่าสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับโลกภายนอกอย่างไร ในหน่วยงานบางแห่งผู้บริหารอาจจะมีวิสัยทัศน์และแนวคิดไปทางหนึ่ง ส่วนผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง อาจจะมีวิสัยทัศน์และแนวคิดไปอีกทางหนึ่ง ซึ่งไม่เหมือนกันแต่ในองค์กรแห่งการเรี ยนรู้ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกคน จะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ หลักการ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นแบบเดียวกัน (ครรชิต มัลย์วงศ์. 2546 : 60)

ดังนั้น บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนายปีเตอร์ เอ็มเซ็งกิ ซึ่งเป็นวิธีการทำให้แต่ละคนคิดวิสัยทัศน์เป็นการทำความเข้าใจร่วมกันในการตั้งเป้าหมายและมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพแห่งอนาคตขององค์กร เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงอนาคตขององค์กร และยินยอมผูกพันในการดำเนินการภายใต้จุดมุ่งหมาย

เดียวกัน สมาชิกทุกคนจะได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการรับฟังและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การให้เหตุผล โดยคำนึงถึง ความเป็นไปได้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะมีคุณค่าต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะได้แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ที่ตรงกับความต้องการและตรงตามหลักวิชาการที่ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้บริหารการศึกษา และตรวจสอบความเป็นไปได้โดยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะ เป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากร

1.1 ชั้นการศึกษาความต้องการแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 จำนวน 449 คน

1.2 ชั้นการตรวจสอบแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ความตรงตามความต้องการและตรงตามหลักวิชาการของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษาหรือสาขาทางการศึกษา

1.3 ชั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 104 คน



1.4 ขั้นการตรวจสอบความเป็นไปได้ ของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 449 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ความต้องการทราบแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา

2.2 ความตรงตามความต้องการและตรงตามหลักวิชาการของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา

2.3 ความเหมาะสมของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา

2.4 ความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา

### กรอบความคิดในการวิจัย

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของปีเตอร์ เอ็ม เซ็งกิ (Senge. 1990 : 297-346) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การบอกเล่าแนวความคิด (Telling) คือ การสื่อสารข่าวสารจากผู้นำสู่สมาชิก ในองค์กรอย่างชัดเจนและจริงใจ โดยอธิบายสภาพการณ์ที่แท้จริงขององค์กร อย่างสร้างสรรค์

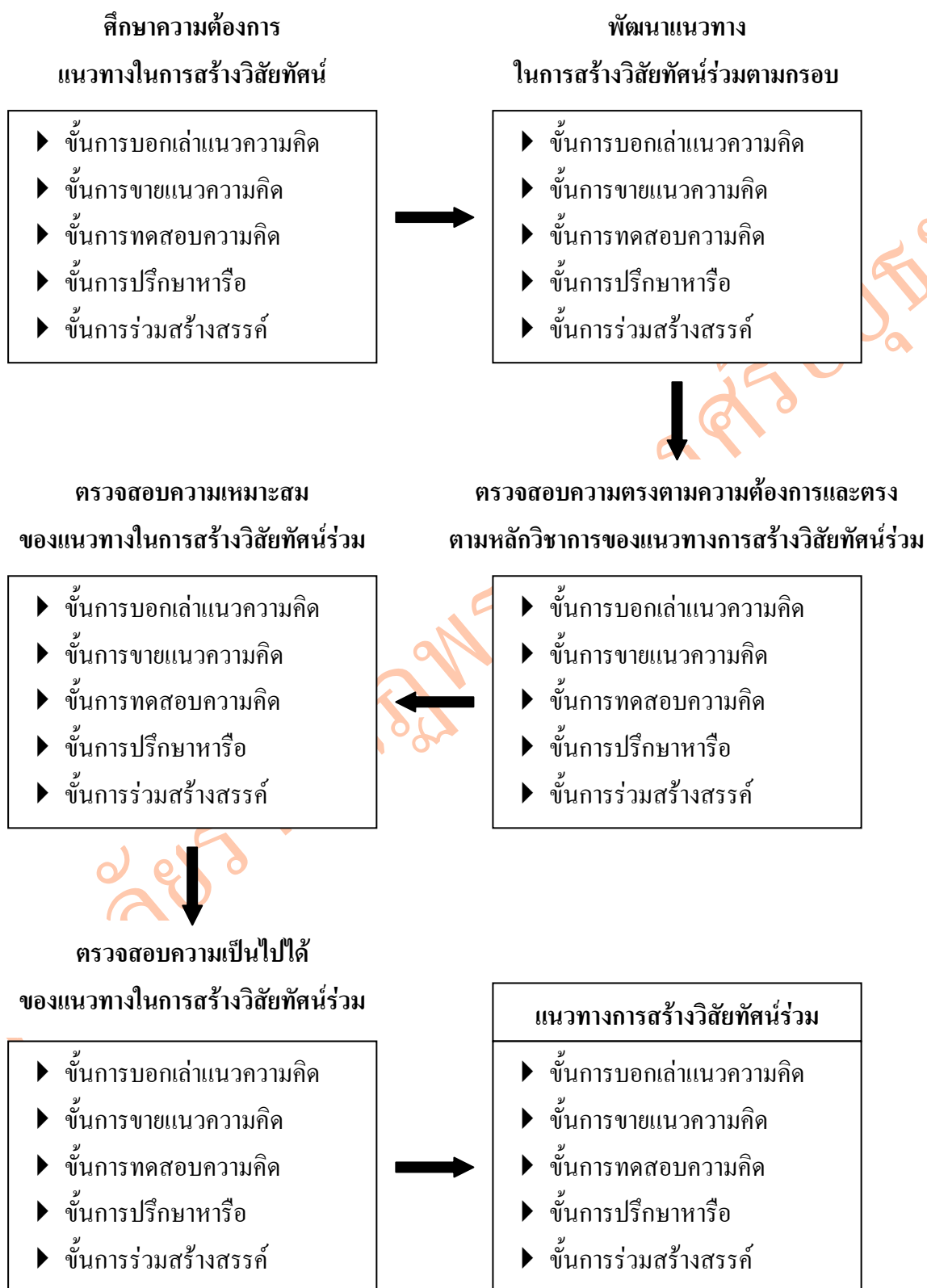
2. การขายแนวความคิด (Selling) คือ ความพยายามขายแนวความคิดให้คนในองค์กรยอมรับและขอความร่วมมือจนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกันเท่าที่จะเป็นไปได้

3. การทดสอบความคิด (Testing) คือ การทดสอบว่าสมาชิกให้การสนับสนุนและยอมรับแนวคิดวิสัยทัศน์ที่เสนอมากน้อยเพียงใด

4. การปรึกษาหารือ (Consulting) คือ การยอมรับคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากสมาชิก ในองค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่เสนอ

5. การร่วมสร้างสรรค์ (Co-creating) คือ เป็นขั้นของการร่วมสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันของคนในองค์กรและสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนด้วย

ผู้วิจัย ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาความต้องการ 2) การตรวจสอบความตรงตามความต้องการและตรงตามหลักวิชาการ 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและ 4) การตรวจสอบความเป็นไปได้ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย



### นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทาง หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้มาซึ่งแนวปฏิบัติในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่สถานศึกษาดำเนินการตามข้อกำหนดต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาพในอนาคตร่วมกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การบอกเล่าแนวความคิด 2) การขายแนวความคิด 3) การทดสอบความคิด 4) การปรึกษาหารือและ 5) การร่วมสร้างสรรค์

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

ความต้องการทราบแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา หมายถึง จำนวนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความต้องการทราบแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา โดยสอบวัดได้ด้วยแบบสัมภาษณ์

ความตรงตามความต้องการ หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ไม่ต่ำกว่า 0.8 ที่แสดงถึงความตรงตามความต้องการตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น

ความตรงตามหลักวิชาการ หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ไม่ต่ำกว่า 0.8 ที่แสดงถึงความตรงตามหลักวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น

ความเหมาะสมของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา หมายถึง คะแนนที่วัดได้จากการสอบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา เกี่ยวกับความสอดคล้องตรงกันระหว่างแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่พัฒนาขึ้นกับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและเทคโนโลยีภายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสามารถสอบวัดได้ด้วยแบบสอบถามลักษณะมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความเป็นไปได้ในการนำแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามบริบทของสถานศึกษาภายใต้สภาพความพร้อมที่สถานศึกษามีอยู่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 213 คน ซึ่งสอบวัดได้ด้วยแบบสอบถามลักษณะมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิปัญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาทางการศึกษา

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มและศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ครูอาจารย์ ได้รับความรู้เกี่ยวกับ แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาได้ทราบแนวปฏิบัติในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ด้วยความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษา จะทำให้นักวิชาการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมีผลเป็นรูปธรรมและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้นำผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาในลักษณะที่เป็นการพัฒนาแบบองค์รวม